

Universidade Federal de Santa Catarina  
Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção

**EMPREGABILIDADE E A POLÍTICA DE ESTÁGIOS E  
EMPREGOS: O CASO DO CEFET-PR**

**MIRIAM APARECIDA RICETTI**

Dissertação submetida ao curso de  
Pós-Graduação em Engenharia de  
Produção e Sistemas da Universidade  
Federal de Santa Catarina, como  
requisito parcial para obtenção do grau  
de Mestre em Engenharia de Produção  
e Sistemas.



03387968

Florianópolis

2001

**MIRIAM APARECIDA RICETTI**

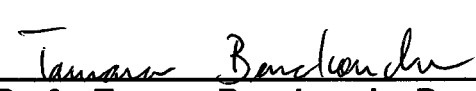
**EMPREGABILIDADE E A POLÍTICA  
DE ESTÁGIOS E EMPREGOS: O CASO DO  
CEFET-PR**

Esta dissertação foi julgada adequada e aprovada para obtenção  
do título de **Mestre em Engenharia de Produção** no  
**Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção**  
da Universidade Federal de Santa Catarina.

**Florianópolis, 14 de maio de 2001.**

  
**Prof. Ricardo Miranda Barcia, Ph.D.**  
Coordenador do Curso

**BANCA EXAMINADORA**

  
**Profa. Tamara Benakouche, Dra.**  
Orientadora

  
**Profa. Aline França de Abreu, Dra.**

  
**Profa. Neide de Almeida Fiori, Dra.**

**“A libertação autêntica, que é a humanização em processo , não é uma coisa que se deposita nos homens. Não é uma palavra a mais, oca, mitificante. É praxis, que implica na ação e na reflexão dos homens sobre o mundo para transformá-lo “.**

**Paulo Freire**

**Ao Manoel, meu esposo e companheiro  
nos momentos importantes de minha vida,  
pela força, energia, estímulo e  
compreensão.**



## **AGRADECIMENTOS**

Ao Professor Dr. Alejandro Martins, Coordenador do Curso, e Professora Dra. Édis Mafra pelo constante incentivo ao prosseguimento dos trabalhos dos alunos da turma TECPAR 7 – CEFET-PR .

À querida Professora Dra. Tamara Benakouche, por sua orientação sempre presente, mesmo que à distancia, e pelo carinho e paciência em fornecer-me seus depoimentos e orientações.

Aos Professores que ministraram aulas das disciplinas do Programa de Mestrado em Mídia e Conhecimento, por meio da videoconferência.

À monitora Flavia do LED, pela dedicação e entusiasmo com que sempre desempenhou suas atividades para atendimento às necessidades da turma do CEFET-PR.

Aos irmãos, amigos, colegas de trabalho, que de alguma forma foram cúmplices comigo neste trabalho.

A todos os colegas de turma do CEFET-PR, que nos momentos de dificuldades deram apoio e incentivo para continuarmos os trabalhos.

Aos professores do CEFET-PR, Prof. Éden Januário Neto, Zely da Conceição e César Augusto Romano pelo estímulo, amizade e colaboração inestimáveis.

A todas as pessoas que de forma direta ou indireta torceram e apoiaram, muito obrigado!

## SUMÁRIO

<b>SUMÁRIO .....</b>	<b>vi</b>
<b>RESUMO .....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>1</b>
<b>CAPÍTULO I – O QUE É EMPREGABILIDADE .....</b>	<b>7</b>
1.1. Introdução .....	7
1.2. Relações entre trabalho, qualificação e educação .....	8
1.3. Competência e a Empregabilidade .....	10
1.4. Conceitos de Empregabilidade .....	17
1.5. Mudanças necessárias .....	20
<b>CAPÍTULO II – MUDANÇAS E ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO DO</b>	
<b>CEFET-PR .....</b>	<b>29</b>
2.1. Introdução .....	29
2.2. A origem das Escolas de Aprendizizes Artífices .....	30
2.3. Perfil do CEFET-PR .....	33
2.4. Modalidades de Atuação .....	46
2.5. Relacionamento com a comunidade .....	47
2.6. Intercâmbio .....	50
2.7. Outras Atividades do CEFET-PR .....	51
2.8. DIEEM .....	55

**CAPÍTULO III – NOVAS NECESSIDADES: O MERCADO DE TRABALHO E**

<b>A EMPREGABILIDADE .....</b>	<b>63</b>
3.1. Introdução .....	63
3.2.1. Resultados do Curso de Desenho Industrial .....	65
3.2.2. Resultados do Curso de Telecomunicações .....	78
3.2.3. Resultados do Curso de Mecânica .....	90
3.3. Análise e Comparação dos resultados .....	101
<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....</b>	<b>112</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>121</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>127</b>
Questionário .....	128
Relação dos cursos ofertados pelo CEFET-PR .....	132

## RESUMO

Esta dissertação discute os reflexos das mudanças do mercado de trabalho para os sistemas de Ensino e para as Empresas, bem como o novo papel da educação frente às novas exigências sociotécnicas. Enfatiza-se a importância estratégica da educação e das parcerias, principalmente através de atividades de integração e cooperação Escola-Empresa-Comunidade. Discutimos o conceito de empregabilidade e suas implicações, o que revelou a necessidade de se desenvolver novos mecanismos e estratégias educativas com o objetivo de fornecer ao aluno o acesso à informação, elevar sua capacidade de pensar e de expressar-se, de resolver problemas (formação para enfrentar o imprevisto, as transformações do mercado de trabalho) e, principalmente, de ser capaz de perceber o seu próprio contexto e vincular-se com os outros. Pela pesquisa realizada junto aos alunos, ficou constatado a necessidade de aperfeiçoar e criar novos mecanismos no CEFET-PR, para que a Instituição de Ensino, em conjunto com as Empresas e a Comunidade em geral, venha a desenvolver uma nova relação social com os trabalhadores frente ao inevitável fenômeno da redução dos postos de trabalho. As transformações e mudanças de paradigmas não acontecem porém subitamente, mas sim formam-se aos poucos, e dependem das Instituições de Ensino, Empresas, Sociedade e Governo, na capacidade de reconhecê-las, de antecipar seu advento, de avaliar pró-ativamente seus impactos e elaborar respostas adaptativas.

**Palavras-chave :** empregabilidade; mercado de trabalho; parcerias.

## **ABSTRACT**

This dissertation introduces the influences of the labour market changes on the educational systems and on the enterprises, and it also presents the new educational role concerning the new sociotechnical demands. Activities of integration and cooperation among community-enterprise-school are emphasised as important strategy for education and partnerships. The concept of job guarantee and its implications show the need of new mechanisms and educational strategies to provide the students with access to information in order to increase their capacity of thinking, expressing themselves, of solving problems, and mainly their capacity to understand their own context so that they can become social-minded. The students surveyed showed that CEFET-PR needs to search, along with enterprises and community, other different mechanisms to develop a new social relationship with workers who are facing the phenomenon of the job posts decrease. Changes of paradigms depend on the educational institutions, enterprises, society and government in what is regarded to the capacity of recognising them, of anticipating their advent, of evaluating their impacts and elaborating adaptable responses.

**Key-words:** job guarantee, labour market, partnership.

## INTRODUÇÃO

"A idéia de multiversidade, ligada à indústria, à defesa e ao desenvolvimento nacional, ainda está para ser sentida e compreendida."  
Anísio Teixeira

Um estudo e uma reflexão sobre a realidade do mercado de trabalho e suas implicações para a educação, e a apresentação de propostas de aperfeiçoamento e sugestões de implantação de novos mecanismos de integração escola-empresa no Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, CEFET-PR, Unidade de Curitiba, são os objetivos desta dissertação. Visa-se especialmente ampliar as possibilidades de empregabilidade dos alunos e ex-alunos desta Instituição de Ensino.

Dentre os grandes temas em discussão, hoje, no mundo do trabalho, está o da formação profissional, devido ao fato das transformações neste mundo terem como núcleo a diminuição do estoque de postos de trabalho, o que teve como consequência uma série de mudanças que se traduzem na precariedade e na vulnerabilidade do emprego e do trabalho. Outra das grandes mudanças deste início de século é a radical alteração dos conceitos tradicionais relacionados ao trabalho, ao emprego e aos vínculos dos indivíduos com as organizações.

Essa nova situação tem sido fundamental para modificar o caráter e a direção das relações entre empregado e empregador, entre trabalhador autônomo e empresa, entre os próprios trabalhadores e entre a sociedade e o trabalho.

É nesse contexto que se insere a discussão da formação profissional no Brasil de hoje. Segundo SOCHACZEWSKI (1998, p.107) *“espera-se da formação a garantia não só de competência, habilidade, qualificação, mas, e talvez principalmente, de empregabilidade. Esse novo termo, que significa, em linguagem coloquial, uma boa chance, e não mais que isso, de uma pessoa, se empregada manter o emprego, e se desempregada conseguir trabalho, permeia hoje toda a discussão sobre educação profissional.”*

Vivemos num mundo de contrastes cada vez maiores, onde está em debate o próprio conceito do trabalho. De acordo com MASI (2000, p.330), *“o desafio vencido pelo homem - como produzir cada vez mais bens com cada vez menos trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de dinheiro - está praticamente superada ao apagar-se o século XX. O novo desafio que marcará o século XXI é como inventar e difundir uma nova organização, capaz de elevar a qualidade de vida e do trabalho, fazendo alavanca sobre a força silenciosa do desejo de felicidade”.*

Podemos destacar ainda o que diz RIFKIN (1995, p. 240), sobre o terceiro milênio: *“diante de nós agiganta-se o espectro da cintilante sociedade high-tech, com computadores e robôs canalizando sem esforço a fatura da natureza para um fluxo de sofisticados novos produtos e serviços. A civilização encontra-se vacilante entre dois mundos diferentes, um utópico e cheio de promessas, o outro real e repleto de perigo”.*

A humanidade começa a se preparar para um futuro no qual a maior parte do trabalho formal será transferido de seres humanos para máquinas? Nossas instituições políticas, convenções sociais e relações econômicas baseiam-se em

seres humanos vendendo seu trabalho como um bem no mercado aberto. Agora que o valor de mercadoria desse trabalho está se tornando cada vez menos importante na produção e na distribuição de bens e serviços, novas abordagens para garantir a renda e o poder aquisitivo terão de ser implementadas. Alternativas ao trabalho formal precisarão ser encontradas para empregar energias e talentos das gerações futuras.

No mesmo sentido, RIFKIN (1995, p.240) afirma: “no período de transição para uma nova ordem, as centenas de milhões de trabalhadores afetados pela reengenharia da economia global precisarão ser aconselhados e cuidados. Suas dificuldades exigirão atenção imediata e constante, se quisermos evitar conflitos sociais em escala global”.

Dentro deste contexto, é que faremos nesta dissertação algumas abordagens necessárias para o entendimento do termo empregabilidade, destacando, dentro da sua enorme diversidade de sentidos, a produção de alguns autores que serão utilizados para o esclarecimento da questão.

Para realizar esse trabalho, recorrerei, sobretudo, a três níveis de informação, que pretendo ser complementares: uma pesquisa bibliográfica sobre as transformações que estão ocorrendo atualmente no mundo do trabalho; a realização de uma pesquisa com os alunos dos cursos profissionalizantes em nível de 2º grau do CEFET-PR, Unidade de Curitiba; e os 17 (dezessete) anos de experiência como Chefe do antigo SIE-E (Serviço de Integração Escola-Empresa), hoje denominada Divisão de Estágios e Empregos - DIEEM, vinculado à Gerência de Relações Empresariais, do mesmo CEFET-PR.



Durante todos esses anos foram aperfeiçoados e implantados na DIEEM, novos mecanismos de integração escola-empresa e novas atividades. Conforme Relatórios da Diretoria de Relações Empresariais (1988 a 1997) destaca-se o desenvolvimento de atividades anuais de integração, com alunos, ex-alunos e empresas, tais como:

- Mesas Redondas com Supervisores de Estágios de alunos;
- Encontro com ex-alunos já atuando no Mercado de Trabalho há no mínimo dois anos;
- Encontro com Recrutadores e Selecionadores das Empresas;
- Feira de Estágios e Empregos;
- Programa de Acompanhamento de Egressos, nos quais são mencionados em suas atas de registros dos eventos, a necessidade de implantação de novos mecanismos.

Da mesma forma, contatos pessoais e telefônicos diários com empresas, alunos e ex-alunos, solicitam o desenvolvimento de um processo de recebimento e controle de ofertas de estágios e empregos e o encaminhamento de alunos e ex-alunos no mercado de trabalho de forma mais eficiente e com mais qualidade. Diante disso, é que nos propusemos a desenvolver este tema, visando dar uma contribuição ao CEFET-PR, após todos esses anos de experiências e conhecimentos adquiridos. A questão que, objetivamente, pretendemos responder é: **qual a percepção dos alunos com relação às possibilidades e limites atuais do mercado de trabalho e, também, da ação do CEFET-PR para auxiliá-los no processo de inserção nesse mesmo mercado?**

São justamente os limites do mercado de trabalho que tornam estritamente necessária uma maior interação entre escolas e empresas e uma maior valorização das experiências profissionais práticas. Ou seja, uma vez que a escola precisa ser mais ágil no que se refere à formação de habilidades específicas voltadas ao mercado de trabalho, uma boa interação escola-empresa é imprescindível. Segundo KUNZ (1999, p.51 ), *“tais condições não significam que a escola deve atender incondicionalmente às demandas do mercado de trabalho, mas sim interagir com elas.”*

Assim, empresas, instituições de ensino, governos, entidades sociais e sindicais deverão se engajar e juntos procurar alternativas e soluções para esta nova ordem denominada *Era Tecnológica ou Pós-Industrial*, que está vindo de forma bastante rápida, sinalizando uma grande transformação social. O conflito entre as pressões de uma população em crescimento e oportunidades de trabalho em declínio delineará a geopolítica da emergente economia global de alta tecnologia no presente século. Dentro desse quadro, nossa dissertação visa possibilidades modestas, mas que podem ser localmente positivas.

Para apresentar os resultados da presente pesquisa, a dissertação foi estruturada em três capítulos, além da presente Introdução e de um item final com Conclusões e Recomendações.

No Capítulo I, apresentamos um estudo e uma reflexão sobre a realidade do mercado de trabalho, as relações existentes entre trabalho, qualificação e educação, os conceitos de empregabilidade de vários autores , bem como algumas condições necessárias para à conquista da empregabilidade.

No Capítulo II, para contextualização da pesquisa, reconstituímos o histórico das Escolas de Aprendizizes Artífices e do CEFET-PR, enfatizando as transformações ocorridas desde sua criação, em 1910, e quais as instâncias de tomadas de decisões que influenciaram nas mudanças ocorridas atualmente. Da mesma forma fazemos uma descrição das atividades desenvolvidas pela Divisão de Estágios e Empregos do CEFET-PR, Unidade de Curitiba, setor responsável em promover a interação Escola-Empresa.

No Capítulo III, a partir dos resultados das pesquisas realizadas com base numa amostra definida de forma aleatória com os alunos que se encontravam na sala de aula, identificamos a percepção dos mesmos quanto ao mundo do trabalho, e às dificuldades encontradas por eles para ingresso no mercado de trabalho e colhemos suas sugestões para a implantação de novos mecanismos para promover as mudanças necessárias, devido às transformações que estão ocorrendo a partir das últimas décadas do século passado.

## **CAPÍTULO I**

### **O QUE É EMPREGABILIDADE ?**

#### **1.1. INTRODUÇÃO**

Este capítulo tem por objetivo definir empregabilidade. Não é uma tarefa fácil, pois os autores discordam muito a respeito do significado desse termo. Assim, apresentaremos uma série de definições antes de eleger uma delas como a mais adequada, face a realidade enfrentada pelos alunos do CEFET-PR. De qualquer modo, trata-se de um termo que envolve as noções de trabalho, qualificação e educação.

Apresentaremos também a necessidade de requerer-se uma nova educação, que seja mais geral, versátil, criativa e permanente e um novo modelo de empresa que responda adequadamente tanto às demandas econômicas quanto às sociais. Nesse contexto, a empregabilidade é um desafio coletivo lançado à lógica do sistema produtivo, a todos os seus interlocutores, para que solucione a sobrevivência social dos trabalhadores e do sistema produtivo, pelo qual sobrevivem.

## 1.2. RELAÇÕES ENTRE TRABALHO, QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO

As atuais transformações na sociedade brasileira, decorrentes das mudanças técnico-organizacionais no mundo do trabalho, estão fazendo emergir debates cada vez mais polêmicos sobre temas e problemas relativos às relações entre qualificação e educação (especialmente a formação profissional). Nesse sentido, MANFREDI (1998, p.14 e 15) afirma:

*“(...) a noção de qualificação está associada ao repertório teórico das ciências sociais, ao passo que o de competência está historicamente ancorado nos conceitos de capacidades e habilidades, constructos herdados das ciências humanas- da psicologia, educação e linguística.”*

Ainda segundo Manfredi ( 1998, p. 16) , a noção de qualificação foi elaborada a partir dos cânones da “Teoria do Capital Humano”, cujos principais expoentes foram economistas americanos como: Theodore Schultz (1974) e Frederick H. Harbison (1974), que defendiam a importância da instrução e do progresso do conhecimento como ingredientes fundamentais para a formação do chamado *capital humano*, de recursos humanos, isto é, a solução para a escassez de pessoas possuidoras de habilidades-chave para atuarem nos setores em processo de modernização. Assim, a expressão “ formação de capital humano “, empregada por Harbison, significa o “*processo de formação e*

*incremento do número de pessoas que possuem as habilidades, a educação e a experiência indispensáveis para o desenvolvimento político e econômico de um país, implicando não apenas gastos de educação e adestramento em sentido estrito, mas também o cultivo de atitudes favoráveis à atividade produtiva".*  
(Harbison , apud Manfredi, 1998, p. 16 )

A partir das décadas de 1960 e 1970, muitos pesquisadores e técnicos de planejamento adotaram a concepção de "qualificação formal" empregando-a como um índice de desenvolvimento socioeconômico, que abrangia tanto as taxas médias de escolarização da população, como a progressiva extensão do tempo médio de permanência na escola.

E ainda, segundo MANFREDI (1998, p. 24) para alguns pesquisadores (Hirata; Zarafian; Freyssenet, e outros) a qualificação é considerada:

*"na perspectiva da preparação para o mercado, envolvendo, portanto, um processo de formação profissional adquirido por meio de um percurso escolar e de uma experiência ( ou carreira profissional) capaz de preparar os trabalhadores para o ingresso e a manutenção no mercado formal de trabalho. Um outro uso da noção de qualificação é entendê-la como um processo de qualificação/desqualificação inerente à organização capitalista do trabalho, sendo o resultado da relação social entre capital e trabalho e da correlação de forças entre ambos. Há ainda uma terceira visão ( mais recente, da sociologia do trabalho francesa) que aborda e define a qualificação a partir da investigação de*

*situações concretas de trabalho. Os autores destes estudos designam tal qualificação de real e operacional”.*

O processo de reorganização da economia mundial e as transformações técnico-organizacionais não só tem afetado as condições, os meios e as relações de trabalho, como também estão associados à construção de novas formas de representação ou ressignificação das noções de trabalho, qualificação, competência e formação profissional. CARRILO (apud MANFREDI, 1998, p. 26), considera que *“no modelo “neofordista” ou “pós-fordista”, a nova qualificação recai num sistema de capacitação e treinamento, tanto no início da contratação (ou prévia a ela), como posterior a ela “.*

### **1.3. COMPETÊNCIA E A EMPREGABILIDADE**

No nível das concepções e representações, da formação para o trabalho há um movimento no sentido de substituir a noção de qualificação pelo chamado modelo da competência.

*“A noção de competência é oriunda do discurso empresarial nos últimos dez anos, na França, e retomada em seguida por economistas e sociólogos. É uma noção ainda bastante imprecisa e decorreu da necessidade de avaliar e classificar novos conhecimentos e novas habilidades gestadas a partir das novas exigências de situações concretas de trabalho, associada, portanto, aos novos*

*modelos de produção e gerenciamento, e substitutiva da noção de qualificação ancorada nos postos de trabalho e das classificações profissionais que lhes eram correspondentes”. ( HIRATA, apud Manfredi, 1998, p. 26)*

No mesmo sentido, TANGUY ( apud Manfredi, 1998, p.26) , afirma que *“este movimento observado nas empresas francesas de introduzir novas práticas de codificação do trabalho em termos de competências está se verificando em outros países da Comunidade Européia ( Inglaterra, Alemanha, Itália, etc. ) no sentido de romper com os modos preexistentes de designação , promoção e de remuneração do trabalho, tais como eram difundidos com o nome de job skills e job evaluation. O uso e a difusão de um modelo centrado em saberes e habilidades possuídos pelos trabalhadores foram iniciados nas grandes empresas multinacionais ou transnacionais e vêm sendo acompanhados de um conjunto de operações e práticas sociais que lhe dão forma e objetividade.”*

Portanto a definição de uma pedagogia fundada *“sobre os objetivos e as competências aparece particularmente ajustada a essas novas exigências sociais”. ( Ropé e Tanguy, 1997, p.53)*

No Brasil, a noção de competência, desde os anos 70, passa a ser incorporada nos discursos dos empresários, dos técnicos dos órgãos públicos que lidam com o trabalho e por alguns cientistas sociais, sendo usada de forma generalizada. Assim, é empregada, indistintamente, nos campos educacionais e do trabalho, como se fosse portadora de uma conotação universal. No discurso dos empresários há uma tendência a defini-la como capacidade de agir, intervir,



decidir em situações nem sempre previstas ou previsíveis. Segundo LEITE (apud, Manfredi, 1998, p. 27) *“o desempenho e a própria produtividade global passam a depender em muito dessa capacidade e da agilidade de julgamento e de resolução de problemas”*.

No mesmo sentido certos piagetianos consideram que *“as competências se constroem graças ao estado de evolução atingido pelo sujeito, dando importância às diferenças e particularidades individuais”*.

Nesta mesma linha de argumentação, os documentos do Sefor/MTb referem-se à competência como sendo processual, exigindo, portanto, um processo de educação contínua, que desenvolveria um conjunto de habilidades classificadas *de básicas* (ler, interpretar e calcular); *de específicas* (relacionadas ao trabalho, dizem respeito aos saberes, saber-fazer e saber-ser ); *de gestão* (relacionadas às competências de autogestão, de empreendimento, de trabalhos em equipe ). Após a explicitação dos termos envolvidos na construção do conceito de competência profissional, MANFREDI ( 1998, p. 35) conclui que :

*“competência profissional pode ser definida como a habilidade (estratégica) para produzir, de uma forma empiricamente demonstrável e graças a uma otimização de recursos, mudanças desejáveis (e socialmente aprovadas) no ambiente , neutralizando- tanto quanto possível- a produção de mudanças indesejáveis (e socialmente não aprovadas)... Essa definição permite-nos entender toda a complexidade da avaliação da competência profissional: seu objeto é um padrão integrado de comportamentos capaz de assegurar a produção*

*de resultados socialmente desejáveis, com o mínimo desgaste e o máximo aproveitamento dos fatores envolvidos; ou, em outras palavras, é um desempenho profissional qualificado com uma dupla dimensão de racionalidade: eficácia e eficiência “.*

No mesmo sentido, MEGHNAGI ( 1998, p. 51) afirma que *“competência se configura como sendo a explicitação de repertórios cognitivos de natureza variada, que envolvem ações e decisões das quais resulta a qualidade de desempenho”*. E ainda, segundo o mesmo autor, (op.cit, p. 57) *“a duração no tempo da competência depende também de sua evolução. Esta só se torna possível se forem dadas certas condições de tempo, lugar, condições exigíveis num quadro de direitos de cidadania, no qual o saber é parte constitutiva”*.

O desenvolvimento tecnológico e o aumento da variabilidade dos mercados têm colocado em evidência um quadro de incertezas às quais a empresa deve responder com novas capacidades organizativas e profissionais. A desconfiança competitiva, operante em todos os mercados, não aparece, hoje, como centrada exclusivamente na redução dos custos, mas fundamentada na qualidade dos produtos e na correlata “alta” qualidade da força de trabalho empregada.

As empresas, em virtude de uma constante evolução tecnológica e organizativa, sustentam (Cofindustria,1996) a necessidade de uma maior flexibilização, versatilidade, elasticidade, personalização do produto e individualização de novos mercados. Portanto, os processos de mudança em que

as empresas investem derivam da ação combinada de inovações estratégicas, organizacionais e tecnológicas, nas quais a flexibilidade dos trabalhadores se caracteriza pela capacidade de raciocinar e compreender as mudanças e não em fornecer respostas estereotipadas.

Hoje o empresário já não pode mais garantir emprego, mas cabe-lhe propiciar a empregabilidade, isto é, capacitar seus empregados para as novas necessidades, internas e externas, que surgirão no futuro. O mundo está mudando com uma velocidade incrível e as direções que ele toma podem ser imprevisíveis, exigindo respostas ainda desconhecidas. As pessoas terão que aprender atingir alvos móveis.

*“Em um mercado de trabalho em que o certificado de estudos ou a obtenção de uma qualificação profissional não parecem ser mais uma condição suficiente para o acesso, o recrutamento advém pelo reconhecimento da potencialidade profissional presumida; pela avaliação no trabalho da capacidade de resposta a situações não experimentadas anteriormente e não previsíveis no tempo e nas formas de manifestação, por uma apreciação de habilidades técnicas particulares”. ( MEGHNAGI, 1998, p. 78)*

Na mesma linha de pensamento, Sochaczewski ( apud Hirata, 1998, p. 107) *“aponta ainda a utilização ideológica e política do conceito. Consiste em transferir para o trabalhador a responsabilidade da não-contratação ou da demissão. (...) o acesso ou não ao emprego aparece como dependendo de estrita*

*vontade individual de formação, quando se sabe que fatores de ordem macro e meso-econômicas contribuem decisivamente para essa situação individual .”*

A empregabilidade torna-se, assim, justificativa para a exclusão social e serve como instrumento para a nova segmentação que começa a se configurar: incluídos e excluídos do mercado de trabalho.

No meio da discussão que se trava hoje, ninguém duvida da necessidade de uma preparação qualificada para o trabalho. Entretanto, são muitas as divergências sobre a abrangência de sua intervenção e eficácia na geração e garantia de emprego e na melhoria da remuneração do trabalho.

Segundo Ropé e Tanguy (1997, p. 185 e 205) *“o diploma é um título definitivo, mesmo que seu valor possa variar no mercado ao passo que a validação das aquisições profissionais é sempre incerta e temporária , mas cada assalariado pode desenvolver uma carreira profissional conforme suas competências e não conforme seu diploma. A afirmação e a codificação de uma ordem de fenômenos chamados de “ competências “ efetuam-se em um período marcado por um aumento acelerado no número de diplomados no ensino secundário e superior. Transformados em propriedade comum a um grande número de jovens, os diplomas já não bastam para diferenciar e hierarquizar os indivíduos que os detêm. Certamente, a escola permanece o lugar onde se constroem os saberes e os saber-fazer com referência a corpus de conhecimentos relativamente estáveis, constituídos pelas disciplinas, e ela conserva o monopólio da distribuição dos diplomas, garantia de um certo domínio*

*desses saberes e saber-fazer. Porém, para conservar seu valor social, os diplomas não constituem um título de valor imutável; seus detentores devem mostrar que possuem efetivamente as capacidades para mobilizar seus conhecimentos em determinadas situações. A empresa surge, então, como um lugar privilegiado para validar essas propriedades denominadas competências, propriedades específicas valorizadas em uma atividade, mas eminentemente instáveis e provisórias, já que ligadas a contextos singulares”.*

Da mesma forma, a Força Sindical, em seu documento “Um projeto para o Brasil “, aponta quatro questões centrais na qualificação da força de trabalho:

*1- a melhora nos padrões de escolaridade básica da população; 2- novas metodologias de ensino que permitam ao trabalhador desenvolver plenamente suas capacidades com vistas aos desafios mais ambiciosos, que os esperam no processo de produção; 3- a adequação operacional do sistema formador à nova realidade (descentralização, flexibilização, aproximação da concepção e da execução) e, 4- a democratização da gestão do sistema, com maior participação dos trabalhadores.( Força Sindical, apud SOCHACZEWSKI, 1998, p. 108).*

Na mesma linha de pensamento , SOCHAZEWSKI (1998, p.115 e 126) afirma que *“as falas e os documentos analisados de entidades que representam os trabalhadores mostram que os esforços devem ser no sentido de intervir no atual debate sobre emprego/formação profissional, partindo de uma concepção própria de empregabilidade ou defendendo os princípios de incorporação universal dos trabalhadores ao mercado de trabalho formal. (...) Devem buscar*

*alternativa que possibilitem não apenas a melhor capacitação para os trabalhadores, mas também uma política de formação para os possíveis excluídos, aqueles que necessitam com urgência desenvolver as habilidades hoje exigidas pelo mercado de trabalho, criando condições para a universalização do acesso à escola básica e defendendo os princípios de incorporação universal dos trabalhadores no mercado de trabalho formal.”*

O resgate da qualificação, entendido como recuperação e valorização da competência profissional do trabalhador, não é, contudo, apenas uma questão de desempenho técnico. Envolve também uma dimensão da cidadania, que extrapola os muros da empresa: ler, interpretar a realidade, expressar-se verbalmente e por escrito, lidar com conceitos científicos e matemáticos abstratos, trabalhar em grupos na resolução de problemas, tudo que se define como perfil de trabalhadores em setores de ponta tende a tornar-se requisito para a vida na sociedade moderna. Se o mercado exige empresas competitivas, a sociedade exige cidadãos competentes.

#### **1.4. CONCEITOS DE EMPREGABILIDADE**

Nesse universo de transformações, torna-se necessário conhecer alguns conceitos de empregabilidade .

Segundo B. GAZIER ( 1990, p. 575) a empregabilidade poderia ser definida como *“probabilidade de saída do desemprego”* ou, formulada de maneira positiva, como *“capacidade de obter um emprego.”* O mesmo autor, aponta três outras definições, não francesas, de empregabilidade:

*a) aptidão de um indivíduo ao trabalho, apreciado pelo resultado sintético de testes funcionais; b) “atratividade” de um indivíduo para a empresa, apreciada por testes de atitudes e de comportamentos; c) desempenhos prováveis de um grupo ou de uma pessoa no mercado de trabalho, medidos por três indicadores probabilísticos em relação multiplicativa dentro de um dado período: tempo de detenção de um ou mais empregos, duração média diária ou semanal do trabalho e taxa de salário “.*

Para R. LEDRUT (apud Hirata, 1997, p. 37) a empregabilidade designa *“a esperança objetiva ou a probabilidade mais ou menos elevada que pode ter uma pessoa á procura de um emprego de encontrá-lo “.*

Para CARUSO ( apud Cortella, 1997, p. 61) a empregabilidade é definida como sendo *“a probabilidade de reinserção no tecido formal do mercado de trabalho. ( ...) É preciso chamar a atenção para a idéia de construção social da empregabilidade; ela decorre, de fato, da interação de estratégias ( individuais e coletivas), tanto dos trabalhadores quanto dos empregadores “.*

Segundo AMBROSIO (1997, p.96), empregabilidade pode ser interpretado como *“a qualidade de ser empregável, que por sua vez pode ser pensado como capacidade de prestar serviços de caráter não-eventual “.*

Já para MINVIELLE ( 1997, p. 179) a empregabilidade é agora definida como *“a capacidade de se auto-gerenciar, de administrar seu itinerário, seu percurso, e mesmo de o construir e dirigir. Pode ser entendida como a estrutura de competências que irá permitir a qualquer indivíduo assalariado manter-se no emprego, qualquer que seja a empresa na qual tal emprego encontre expressão.(...) Pode-se, então, pensar que um pacto social de natureza nova pode ser acordado entre o empregador e o assalariado, para que o empresário se comprometa a manter e desenvolver a empregabilidade do assalariado “.*

Para SATTELBERGER (apud Kessels, 1997, p. 210) o conceito de empregabilidade, *“ implicitamente responsabiliza os empregados por se manterem atraentes para seus empregadores, no que se refere aos aspectos ocupacionais. Aos indivíduos cabe a crescente responsabilidade de desenvolver as habilidades. Mais do que nunca, espera-se que os empregados se responsabilizem por seu próprio progresso e desenvolvimento. Neste contexto, o auto-marketing, feito pela própria pessoa, tornou-se uma competência primordial.”*

Na visão da Empresa RHODIA S/A ( apud Rios & Teixeira, 1997, p.263), *“empregabilidade é a condição daquele que, apesar das mudanças no mundo do trabalho, continua apto para nele permanecer “.*

Segundo MINARELLI ( 1995, p.11) empregabilidade é *“a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho”.*



Dentre todas essas definições, as que mais vão ao encontro do atual Mundo do Trabalho e do desenvolvimento de minha dissertação são as de Minvielle, Minarelli e da Empresa Rhodia S/A , pois acredito que sem educação, formação e treinamento, pode haver emprego, mas os profissionais não terão capacidade para ocupá-lo.

## 1.5. MUDANÇAS NECESSÁRIAS

O que se exige agora do trabalhador é que apresente e desenvolva certas qualidades que vão muito além daquelas habilidades gerais ou técnicas que os processos educativos convencionais podem oferecer. Requer-se uma nova educação, que seja mais geral, versátil, criativa e permanente.

Os empresários têm a obrigação de prover treinamento, de estimular e facilitar a formação e, como cidadãos influentes, de apoiar e exigir do Estado qualidade na educação. Escolas, Empresas, Estados, Sindicatos e os próprios cidadãos precisam contribuir na criação e desenvolvimento de um novo processo educacional, lastreado no aprender a aprender.

Esta necessidade coletiva de engajamento é defendida por TEIXEIRA (1997,p.48) quando afirma : *“diferentes atores sociais têm a responsabilidade de construir um novo modelo de empresa que responda adequadamente tanto às demandas econômicas quanto às sociais. Junto com as soluções para o*

*desemprego, para melhorar as condições de trabalho nos seus aspectos de segurança e saúde ocupacional, é primordial que se construam ambientes organizacionais onde as pessoas possam criar, crescer e sobretudo ver respeitada suas individualidades.”*

Nesse sentido continua o mesmo autor ( op.cit.p.49 ) *“este novo ambiente deve respeitar sobretudo o equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal, deixando espaço para a família e o lazer . Este novo modelo deve considerar que os trabalhadores são, antes de tudo cidadãos, e como tal têm o direito de participar da definição dos limites e nuances das relações entre as demandas deles exigidas pelas empresas e as suas expectativas e direitos como pessoas respeitadas nas comunidades onde vivem. Nesta tarefa, a educação assume um papel fundamental, pois é ela que irá dar suporte, ou no mínimo, influenciar as mudanças nas empresas e comunidades. Logo, as decisões a respeito da educação devem ser compartilhadas entre empresas e trabalhadores, entre educadores e educandos, governos e cidadãos. A questão educacional tem de ser tratada numa visão sistêmica para que possa produzir os resultados indispensáveis na economia, na cidadania, na competitividade e nas relações sociais.”*

A Unesco publicou, recentemente, o relatório de sua Comissão sobre Educação para o Século 21, presidida por Jacques Delors. Quatro pilares de educação foram identificados: *“ learning to know (aprendendo a conhecer); learning to do (aprendendo a fazer); learning to live together (aprendendo a*

conviver); *learning to be* (aprendendo a ser). Segundo SPINK (1997,p.57) "o primeiro combina "conhecimento geral", "capacidade de trabalhar em assuntos específicos" e "aprendendo a aprender" para beneficiar-se das oportunidades educativas da vida. É nesse pilar que a discussão sobre competência e educação tende a sustentar-se - entretanto, identificam-se mais três: "aprendendo a fazer" refere-se não às habilidades individuais, mas às coletivas - de fazer junto com outras, durante a vida nos diversos espaços de inserção; " aprendendo a viver juntos " refere-se não ao outro próximo , mas aos múltiplos outros no mundo - a apreciação da interdependência, da alteridade, de culturas de valores e de estratégias diferentes; finalmente, " aprendendo a ser " : a possibilidade de desenvolver sua personalidade, agir com autonomia, juízo e responsabilidade."

Assim, os programas de empregabilidade, para serem bem sucedidos, deverão considerar todos estes aspectos e, principalmente, ouvir todos os que estão sendo afetados pela velocidade e voracidade das mudanças econômicas.

Se as transformações no mundo do trabalho já são evidentes e conhecidas de todos, há uma outra menos conhecida, e que vai exigir a concentração de esforços especiais para a adoção de mecanismos de superação dos impasses e obstáculos oriundos dessa nova realidade. ( CORTELLA, 1997, p.59)

Esse esforço é especialmente grandioso pois, como afirma IZQUIERDO ( 1997, p. 84) ele "*envolve o próprio desenvolvimento da inteligência, já que sem ela, devido à tecnificação crescente, não se consegue facilmente lugar no mercado de trabalho. Esse desenvolvimento deve ser feito através do ensino*

*primário, secundário, universitário e técnico, e deve ser o fundamento de uma mudança cultural como, aliás, já aconteceu e está acontecendo, em forma acelerada, nos países mais avançados do Ocidente e em partes da Ásia “ . Nesse mesmo sentido, o autor diz ainda que “a memória humana é preponderantemente visual e verbal. É necessário voltar urgentemente para o hábito da leitura, já que conhecimentos complexos (por exemplo, o uso de sistemas ou processos que requerem instruções complexas), não se transmitem oralmente” .*

Outro aspecto da educação que segundo IZQUIERDO, (1997,p.85) é necessário mudar é o referente à *aplicabilidade*, ou seja, o ajuste entre aquilo que se ensina e a realidade. *“É preciso , neste mundo em que o volume e a complexidade dos conhecimentos aumentam dia a dia, aprender o que possa vir a ser aplicado, utilizado, nos próximos anos; não o que nem sequer serviu décadas ou séculos atrás. Aprende-se aquilo que reconhecemos como real, que prevemos relevante para nossa inserção no mundo, não o que sabemos que é teórico” .*

Dentro dessa perspectiva , o mesmo autor critica o ensino feito no Brasil, afirmando: *“O problema é mais sério nos níveis secundário e universitário, onde no Brasil pratica-se um enciclopedismo pedante e ultrapassado, do que no nível primário, onde, afinal, professores mal pagos acabam ensinando mais ou menos bem, a às vezes muito bem, o essencial desse nível: escrever, ler, fazer contas, noções elementares de história e geografia. A pensar, as crianças aprendem com os pais e com os pares; aprendem no mundo mais do que em salas de aula ou outros ambientes restritos “ . ( IZQUIERDO, 1997, p. 86)*

No Brasil, o fosso social entre a administração, a engenharia e o operariado é brutal, muito grande, e o movimento sindical é muito tímido diante disso. Criar empresas competitivas e inovadoras em uma economia forte, só faz sentido e só é viável dentro de uma sociedade mais justa e equilibrada. A decisão política de resgatar a educação pública, como base para a construção da cidadania e de oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os brasileiros, é um dos pontos mais cruciais para o conjunto da empregabilidade.

E as empresas, como temos que prepará-las para essa questão? CARVALHO (1997, p.106) afirma que do ponto de vista da empresa, a empregabilidade se coloca de duas maneiras:

- como uma nova relação social com os empregados, frente ao inevitável (até quando ?) fenômeno da redução dos postos de trabalho. A competitividade entre as empresas, tomadas individualmente, empurra as organizações a ganharem e manterem mercados, pela redução de custos.
- como uma maneira de aumentar o nível geral de competência da empresa, através de maior capacitação dos indivíduos e da adoção de novas organizações do trabalho, que permitam uso mais flexível desses mesmos indivíduos, que se tornaram capacitados a mais de uma função.

Entretanto, a utilidade que este esquema geral possa ter para as empresas pode ser grandemente comprometida se continuarmos a tratar esses programas de empregabilidade com os mesmos paradigmas do treinamento e formação convencionais. A todos os possíveis problemas gerados pela

polarização *aprendizado conceitual versus aprendizado prático*, acrescente-se ainda a questão do *aprendizado individual versus o aprendizado coletivo*.

O mesmo autor, CARVALHO ( 1997, p.108) concluiu que “se existe o *aprendizado do indivíduo*, existe também o *aprender junto*, relacionar e existe ainda o *aprendizado coletivo*. Existe a mão, a palma e a platéia que aplaude. Nesse contexto, a *empregabilidade - enquanto capacitação de indivíduos - é somente uma visão da questão*. Não basta colocar um indivíduo com um conjunto maior de competências num mercado de trabalho de difícil acesso, que se sofisticou não somente ao nível de tecnologia mas também ao nível dos padrões relacionais. Mesmo ao nível interno das empresas esses novos padrões relacionais e esses novos paradigmas culturais precisam ser melhor examinados e trabalhados “.

Por tudo isso, e de acordo com CASALI ( 1997, p. 113) “*empregabilidade não é uma carga atribuída exclusivamente aos ombros do trabalhador. É, propriamente, um encargo social, que todos esses interlocutores (governo, sindicatos e outras instituições da sociedade civil), devem assumir e realizar, coletivamente. É uma tarefa política*”.

O mesmo autor, concluiu que “ *empregabilidade não é um desafio lançado a cada indivíduo trabalhador isoladamente para que dispute sua sobrevivência contra os outros competidores. É, sim, muito mais, um desafio coletivo lançado à lógica do sistema produtivo, a todos os seus interlocutores, para que se solucione a sobrevivência social dos trabalhadores e do sistema produtivo, pelo qual*

*sobrevivem. Não é apenas sua sobrevivência como trabalhadores no sentido estrito que está em jogo, mas sim, sobretudo, seu desenvolvimento continuado como seres humanos e o desenvolvimento da própria sociedade.” (CASALI , 1997 p. 113)*

Da mesma forma, e segundo FRIGOTTO ( 1997, p.144), *“o que estamos presenciando não é apenas uma mudança quantitativa, mas uma mudança qualitativa na relação do ser humano com a realidade. Enquanto a Primeira e a Segunda revoluções significaram uma potenciação fantástica da força física humana, a Terceira amplia a capacidade mental e intelectual “.*

E continua o mesmo autor , (idem) *“os riscos e sinais preocupantes da morbidez centram-se no fato de uma concentração crescente do capital, da riqueza e do conhecimento, que desenha - de forma globalizada - , uma desordem mundial caracterizada pelo que se vem denominando de sociedades dos três terços: um terço integrado ao trabalho e ao consumo, um terço precarizado no trabalho e no consumo e um terço excluído. A existência hoje no mundo, de acordo com dados recentes da OIT, de aproximadamente 800 milhões de desempregados e trabalhadores precarizados e, ao mesmo tempo, a incorporação de aproximadamente 75 milhões de crianças entre 10 a 14 anos em trabalhos desumanizadores, são indícios claros desta morbidez. No Brasil, de acordo com a OIT, 16% das crianças e jovens nesta faixa etária estão incorporados na produção. Neste contexto, a instituição escola, enquanto ambiente de aprendizagem, também entra em crise. Mais crucial é a crise quando esta*

*instituição se encontra, como no caso do Brasil, num atraso histórico monumental.*“

E ainda FRIGOTTO (1997,p.149) afirma : *“para que o sistema educacional brasileiro efetivamente se constitua num espaço de aprendizagem historicamente coetâneo aos desafios de uma competitividade internacional no contexto da globalização e da reestruturação produtiva demanda-se, ao mesmo tempo, um processo profundo e veloz de diminuição das desigualdades sociais e a constituição de um sistema educacional público que garanta, em condições democráticas, a realização da formação básica de 1º e 2º graus. A perplexidade no presente é de que o governo e a sociedade parecem não estar mobilizados nesta direção. O fato é que, sem escolaridade básica, sem um sistema de educação pública, universal e gratuita, nenhum projeto de empregabilidade parece ter chance em largo e longo alcance, neste país”.*

E na mesma linha de pensamento, KESSELS ( 1997, p.185 e 215) afirma que *“um sistema escolar geral eficiente, de alta qualidade, é um pré-requisito para a empregabilidade, e em nível global, fica claro que a formação é um elemento estratégico para o desenvolvimento profissional e pessoal dos trabalhadores e que também é um fator decisivo para a possibilidade de conseguir trabalho e a estabilidade, portanto o aprender a aprender é uma competência de valor e importância universais. Os indivíduos necessitam desta habilidade especial para a aprendizagem a fim de que possam permanecer inteirados das constantes mudanças que ocorrem nas condições de trabalho, e se tornarem “empregáveis.”*



Após pesquisa bibliográfica realizadas neste capítulo, cremos haver material suficiente para desenvolvimento e argumentação da dissertação , bem como subsídios para os próximos capítulos.

No capítulo que segue, apresentaremos as principais características e ações do CEFET-PR, além de um breve histórico da Instituição. E também as atividades desenvolvidas pela Divisão de Estágios e Empregos do CEFET-PR, Unidade de Curitiba.

## **CAPÍTULO II**

### **MUDANÇAS E ESTRATÉGIAS DE ATUAÇÃO DO CEFET-PR**

#### **2.1. INTRODUÇÃO**

Neste capítulo faremos um breve relato da origem das escolas profissionalizantes no Brasil. Da mesma forma, faremos uma descrição da instituição de ensino CEFET-PR - Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, focalizando sua estrutura física e humana , objetivos, níveis de atuação, relacionamento com a comunidade, intercâmbios internacionais, atividades desenvolvidas e cursos ofertados em todas as Unidades de Ensino do Paraná.

Faremos também um breve relato da DIEEM- Divisão de Estágios e Empregos, setor ligado à Gerência de Relações Empresarias, que tem o objetivo de dar suporte administrativo para todo o processo de estágio do CEFET-PR. Descrevemos suas atividades principais e suas atribuições, bem como a estrutura física e humana, e também os serviços de apoio que são oferecidos aos alunos, e os seus resultados.

Através da descrição de todos esses mecanismos de interação escola-empresa já existentes , poderemos buscar o aprimoramento de seus processos , tendo em vista as novas exigências do mercado de trabalho.

Depois da família, a escola é o maior agente de influências sobre as decisões de vida ( pessoal e profissional) dos indivíduos na sociedade atual. Mudanças nessa sociedade exigem revisões curriculares, bem como alterações na forma como os professores se preparam, e até mesmo na relação que a escola mantém com a comunidade em que está inserida.

## **2.2. A ORIGEM DAS ESCOLAS DE APRENDIZES ARTÍFICES**

No início do período republicano, o país passou por uma grave crise financeira, e o governo tomou uma série de medidas visando superá-la, assim como recuperar o equilíbrio da balança de pagamentos. As imaginações mais férteis organizaram empresas de todas as espécies, na esperança de um enriquecimento rápido e fácil.

Dentro deste contexto e segundo FONSECA (1962,p.403) *“passada a febre de empreendimentos, ficaram entretanto traços do desejo de industrialização, seguindo-se um pequeno surto industrial. Assim, se por ocasião da Proclamação da República o país tinha 636 estabelecimentos industriais, até o ano de 1909 fundaram-se 3.362 outros. Em consequência , a quantidade de operários também cresceu bastante. Em 1889, eram empregados 24.369 operários; em 1909, estes já eram 34.362. Esse desenvolvimento indicava a*

*necessidade de criação de estabelecimentos para o ensino profissional, capazes de suprir a necessidade de mão-de-obra agora exigida.”*

Com o falecimento de Afonso Pena, em 14 de junho de 1909, o vice-presidente Nilo Peçanha, naquele mesmo dia, assumia a Presidência. O novo Presidente da República já havia mostrado preocupação para a solução do problema do ensino próprio à formação do operariado nacional, e três meses após a sua posse, assinou o decreto 7.566, de 23 de setembro de 1909, criando nas capitais dos Estados, as escolas de aprendizes artífices. Este decreto representa o marco inicial das atividades do governo federal no setor do ensino de ofícios.

Apesar do preconceito existente referente ao ensino profissionalizante, Nilo Peçanha discursa, segundo o Boletim da CBAI- Comissão Brasileiro-Americana de Ensino Industrial (1958, p.13) , afirmando que “só o ensino profissionalizante, emancipa o homem e equilibra a sociedade .

Para cumprir o disposto no decreto 7.566, foi inaugurada em 16 de Janeiro de 1910 a Escola de Aprendizes Artífices do Paraná. A escola iniciou as suas atividades com 45 alunos, distribuídos nas oficinas de Alfaiataria, Marcenaria e Sapataria. Até o final de 1910, foram criadas e implantadas as oficinas de Serralheria, Selaria e Tapeçaria, assim como foi também autorizada a instalação das seções de Pintura Decorativa e Escultura Ornamental. (Arquivos da Divisão de Documentação Histórica do CEFET-PR).

A escola possuía o caráter primário, e nos quatro anos de duração dos cursos, “ *eram matriculados alunos com idade entre 10 e 16 anos, preferidos os*

*desvalidos de fortuna.*” (Montojos, 1958, p.32 ). Além do trabalho de aprendizagem nas oficinas, tinham aulas de instrução elementar, que incluíam desde leitura, até o ensino de elementos de Geografia, entre outras disciplinas básicas.

A Consolidação dos Dispositivos Concernentes às Escolas de Aprendizes Artífices, de 13/11/1926, conhecida como Reforma Luderitz foi, sem dúvida uma reforma importante na história da aprendizagem de ofícios, pois foi com ela que ocorreu a industrialização no ensino profissional e as escolas passaram a ter currículos uniformes e, por conseguinte, unidade de ensino, ao mesmo tempo em que era criado um órgão central mantenedor dessa uniformidade. ( FONSECA, 1961, p.193)

A reforma Luderitz, trouxe mudanças inclusive metodológicas para a formação dos novos aprendizes. Francisco Montojos que, foi superintendente da CBAI- Comissão Brasileiro-Americana de Ensino Industrial , escreve em uma de suas obras sobre a transformação de oficinas afins em seções de ofícios correlatos, como por exemplo, as de tipografia, impressão, encadernação e fototécnica, etc. que reunidas passaram a formar a seção de artes gráficas. Este aspecto da mudança, cita Montojos, era fruto da então moderna pedagogia.

Segundo MELLO (1996.p.8) *“este discurso nos parece cíclico, apesar de ser parte de um outro contexto social, pois na década de 90, estávamos desenvolvendo ações semelhantes a esta da Remodelação, para que o aluno tenha uma visão sistêmica, do todo, mesmo entendendo as peculiaridades das*

*partes. Estas formas de enxergar o mundo e as relações nele existentes, refletem-se nas relações dos homens e no processo de trabalho”.*

## **2.3. PERFIL DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO CEFET-PR**

### **2.3.1. IDENTIFICAÇÃO**

O Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná é hoje uma autarquia de regime especial vinculada ao Ministério da Educação e tem por finalidade “formar e qualificar profissionais nos vários níveis e modalidades de ensino para os diversos setores da economia, bem como realizar pesquisa e desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços em estreita articulação com os setores produtivos e a sociedade, fornecendo mecanismos para a educação continuada”. Trata-se de uma instituição que tem o reconhecimento a nível nacional quanto ao sucesso e à qualidade dos seus mecanismos de cooperação e práticas de ensino . ( CARVALHO, 1997,p.61)

Seus objetivos foram sendo definidos e redefinidos por uma série de leis e decretos e hoje, pelo novo Estatuto do CEFET-PR de 20/07/99, eles são os seguintes:

- I - ministrar cursos de qualificação , requalificação e reprofissionalização e outros de nível básico da educação profissional;

**II** - ministrar ensino técnico, destinado a proporcionar habilitação profissional, para os diferentes setores da economia;

**III** - ministrar ensino médio;

**IV** - ministrar ensino superior, de graduação e pós-graduação lato-sensu e stricto-sensu, visando à formação de profissionais e especialistas na área tecnológica;

**V** - oferecer educação continuada, por diferentes mecanismos, visando à atualização, ao aperfeiçoamento e à especialização de profissionais na área tecnológica;

**VI** - ministrar cursos e programas de formação pedagógica de professores e especialistas;

**VII** - realizar pesquisa aplicada, estimulando o desenvolvimento de soluções tecnológicas de forma criativa, e estendendo seus benefícios à comunidade, mediante cursos e serviços .

Pelo Regulamento Interno de 1999, referente às atividades de prestação de serviços, foram estabelecidos os seguintes aspectos:

- o atendimento ao decreto nº 87.310 de 21 de julho de 1982, que define como característica básica do CEFET-PR, de acordo com seu inciso IV, a “realização de pesquisas aplicadas e prestação de serviços “;
- a extensão da competência técnica do seu corpo docente discente e servidores técnico -administrativos no atendimento às solicitações de prestação de serviço técnico e de consultoria, ampliando a interação

do CEFET-PR com a comunidade externa, particularmente a empresarial; o envolvimento do seu corpo docente, discente e servidores técnico-administrativos em atividades de extensão como forma de enriquecimento e atualização profissional;

- a otimização do uso da infra-estrutura do CEFET-PR;
- a formação de equipes multidisciplinares e multidepartamentais;
- a identificação de demandas tecnológicas, como subsídios para a atualização dos currículos dos cursos do CEFET-PR.

Em julho de 1986, o Governo Federal criou o Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico, com a finalidade de levar ao interior do País um ensino de qualidade, favorecendo os anseios de realização e progresso dessas regiões, tornando-as um pólo de tecnologia aptas para atrair novos investimentos e ampliando o seu grau de desenvolvimento.

Assim, a partir de 1990, o CEFET-PR, além de sua sede na cidade de Curitiba, foi expandindo-se e hoje conta com mais cinco Unidades de Ensino localizadas nas cidades de Campo Mourão, Cornélio Procopio, Medianeira, Pato Branco e Ponta Grossa, todas no Estado do Paraná.

Atualmente o sistema CEFET-PR tem aproximadamente 13 mil estudantes e 1.600 servidores (docentes e técnico-administrativo) nas seis Unidades. Na Unidade de Curitiba, no 1º semestre de 2001, há 6.669 alunos matriculados e 863 servidores (docentes e técnico-administrativos). (Dados fornecidos pela Gerência de Orçamentos e Gestão do CEFET-PR).



Em vista disso, em 1937 a Escola de Aprendizes do Paraná transformou-se em Liceu Industrial de Curitiba, equivalendo a uma escola de ensino básico (primeiro ciclo), demonstrando a ampliação necessária para formar trabalhadores “ com pensamento mais ágil e flexível na produção “.

No início da década de 1940, com o desenrolar da Segunda Guerra Mundial, criaram-se novas necessidades industriais. Enquanto o mundo desenvolvido buscava resolver, mais especificamente, mecanismos políticos e econômicos para a superação do conflito, os países menos desenvolvidos, como o Brasil, viam-se na emergência de ampliar sua produção econômica, para atender as próprias necessidades internas.

Com isto, em 1942, o Liceu foi transformado em Escola Técnica de Curitiba, responsável não só pelo ensino de primeiro ciclo, mas também pelo segundo ciclo, sinalizando as novas alterações do sistema. E em 1944, iniciou-se a oferta de Cursos Técnicos. O primeiro curso ofertado foi de Mecânica.

Em 1946, o presidente americano Truman ao discursar sobre seu plano de Governo, revela os objetivos por ele almejados; fala então de seu programa para “ Paz e Liberdade “, dividindo suas metas em quatro pontos principais: 1º) apoio às Nações Unidas; 2º) apoio para a recuperação econômica dos países devastados pela guerra; 3º) segurança coletiva, através do Pacto do Atlântico Norte e 4º) um programa novo e audaz para tornar os benefícios do progresso científico dos E.U.A. , utilizáveis para a expansão das áreas subdesenvolvidas. Foi este o Ponto IV, como ficou conhecido, que estabeleceu as bases da

constituição da CBAI ( Comissão Brasileiro- Americana de Ensino Industrial) que vai propor desenvolver relações mais íntimas entre professores do ensino técnico dos dois países. Nesta relação estavam implícitos cursos de treinamento aos professores, técnicos e administradores, e constava ainda a aquisição de equipamentos e recursos didáticos.

Como uma das consequências dessa colaboração, pouco depois da implantação da CBAI, logo na década de 50, deu-se a presença marcante de capital estrangeiro na economia brasileira, principalmente do capital americano. Maria Umberlina SALGADO (1988-p.65) descreve o processo: *“ as empresas de grande porte dos países capitalistas, transformaram-se em multinacionais, criando subsidiárias nos países de periferia, onde encontraram não apenas disponibilidade de matéria-prima e mão-de-obra, mas também importante mercado”*.

Assim, a instrução e a qualificação dos indivíduos passam a ser vistas como um investimento, característica das sociedades capitalistas. GALVÃO (1968-p.11) enfatiza: *“poucos investimentos terão maior produtividade, que os investimentos em educação e treinamento, em qualquer tempo e em qualquer lugar “*.

Como a palavra de ordem naquele contexto social da inserção da CBAI, era *“ treinar para a produtividade “*, tratou-se logo de treinar os professores, diretores e administradores das escolas técnicas. Os cursos ocorriam inicialmente no Rio de Janeiro e em São Paulo, onde participavam professores dos diferentes estados

do país. A partir de 1958, a Escola Técnica Industrial de Curitiba, hoje CEFET-PR, passa a ser o centro de treinamento da CBAI, onde passará a ocorrer a maioria dos cursos.

As mudanças educacionais acompanharam o desenvolvimento econômico, e, em 1959, a Escola Técnica de Curitiba é ampliada pela Lei 3552, tornando-se Escola Técnica Federal do Paraná, sendo-lhe, possibilitada maior autonomia administrativa e pedagógica para atender as novas exigências do mercado, e consequentemente promover uma reformulação curricular.

No âmbito da educação, as reformas preconizadas nas Leis 5540/68 (Reforma Universitária) e 5692/71 (Reforma do Ensino Primário e Colegial, transformados em 1º e 2º graus) facilitaram a propagação de Faculdades, a criação de mestrados e doutorados e, no nível de ensino médio, forte incentivo ao ensino profissionalizante, estendendo-se a todas as escolas de 2º grau, com a construção de laboratórios e a contratação dos técnicos especialistas para ministrarem as aulas.

As Escolas Técnicas Federais direcionavam-se para a formação de técnicos especialistas em planejamento, controle e supervisão da produção. A continuidade desse processo culminou com sua liberalização, pelo Decreto-Lei nº 796/69, para ministrarem cursos de curta duração em Engenharia de Operação.

Em 1978, algumas escolas técnicas, dentre elas a do Paraná, foram transformadas, pela Lei nº 6545 / 78 em Centros Federais de Educação Tecnológica- CEFET, ampliando-se sua atuação, tanto por ministrar cursos em

grau superior de graduação para estudantes de Engenharia Industrial, Tecnólogos e Professores, quanto para desenvolver pesquisas objetivando o desenvolvimento da indústria.

O atendimento às novas demandas industriais e a nova política educacional, exigiu a implantação de uma nova metodologia filosófica/pedagógica que passou a ser conhecida como “ Escola Tecnicista “. Concomitantemente, o sistema CEFET avançou de forma vertiginosa, face a sua histórica vinculação às demandas da indústria. No Paraná, sua ampliação coincide com a instalação da Cidade Industrial de Curitiba ( CIC), iniciada no mesmo período.

A partir de 1986, e mais intensamente na década de 1990, as transformações que vem ocorrendo no mundo do trabalho e da produção, apontam para alterações no sistema CEFET. As novas tecnologias, com a inserção do controle numérico e da robótica, refletem um aumento da produtividade e redefinem a dinâmica do mercado mundial, com a chamada globalização da economia e flexibilização na produção para atender consumidores/clientes. Por ser o CEFET uma escola que está diretamente ligada ao setor produtivo, onde os impactos das mudanças tecnológicas são sentidas com maior intensidade, a entrada das novas tecnologias suscita mudanças que se refletem no questionamento e busca de superação da Escola Tecnicista. Segundo SAVIANI (1994,p.77) *“esse é de fato o novo desafio colocado para as instituições de ensino e tem suscitado questionamentos sobre a real possibilidade de*

*concretizar uma nova escola que viabilize a formação do cidadão integral: a escola unitária” .*

Para ( BASTOS, 1996 p.01) *“pretende-se preparar os indivíduos para adquirir capacidade de raciocinar sobre modelos produtivos, através de elementos críticos, para compreender a realidade da produção, apreciando tendências e reconhecendo seus limites” .*

Outro aspecto de compatibilidade com as novas tendências é a descentralização iniciada no Paraná em 1990, ampliando o sistema CEFET para o interior do Estado, por conta do Programa de Expansão e Melhoria do Ensino Técnico, criado em julho de 1986 pelo Governo Federal .

Em vista disso foram criadas as Unidades de Ensino Descentralizadas do Paraná ( UNED'S). Em 1990, foi inaugurada a primeira unidade descentralizada do CEFET-PR , em Medianeira, no oeste do Paraná. Em seguida , no ano de 1993, foram inauguradas as Unidades de Pato Branco, no Sudoeste; Cornélio Procopio, no Norte; e Ponta Grossa, no segundo Planalto do Estado do Paraná. Em 1994, a Unidade de Pato Branco, incorporou a Faculdade de Ciências e Humanidades de Pato Branco, ocasionando alterações significativas na estrutura política-pedagógica do CEFET-PR , visto que assumiu cursos de terceiro grau em áreas não vinculadas exclusivamente ao setor industrial. Em 1995, deu-se o início de funcionamento de mais uma Unidade do sistema CEFET-PR , na cidade de Campo Mourão.

Na Constituição Federal de 1988, o artigo 205 declara que *“a educação , direito de todos e dever do estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho “*. No artigo 214, ao prescrever a articulação e o desenvolvimento do ensino em seus diferentes níveis e a integração das ações do poder público, estabelece como objetivos prioritários *“a erradicação do analfabetismo, a universalização do atendimento escolar, a melhoria da qualidade do ensino, a formação para o trabalho, a promoção humanística, científica e tecnológica do país”* .

Apesar dessas boas intenções, como lembra NETO (1997,p.59) *“oito anos após a promulgação da Constituição e 25 anos após aprovação das diretrizes para o ensino de 1º e 2º graus, estabelecidas na Lei de 1971, os esforços de formação escolarizada ainda não lograram alcançar os objetivos desejados por ambas”*.

### **2.3.3. MUDANÇAS RECENTES : A NOVA LDB<sup>1</sup>**

A nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, 9.394, de 20 de dezembro de 1996, retorna à questão e ressalta a necessidade de uma revisão de toda a tradição que burocratiza os cursos e se revela incongruente com as tendências contemporâneas de considerar a boa formação no nível de graduação, como uma etapa inicial da formação continuada.

---

<sup>1</sup> As informações constantes neste item foram obtidas através de entrevista e documento escrito pelo Prof. Cezar Augusto Romano – Vice-Diretor Geral do CEFET-PR, realizada em abril/2001. Agradecemos sua disponibilidade e cooperação.

Com a aprovação da nova Lei, um novo horizonte foi estabelecido para todas as instituições de ensino do país, e em particular para o CEFET-PR, pois a mesma dedica no seu capítulo III, quatro artigos e dois parágrafos referente à Educação Profissional, visando com isto o fortalecimento deste tipo de educação. Nesse sentido, introduziu modificações nos objetivos e finalidades que aparentemente buscam integrá-la às políticas de crescimento econômico atualmente em vigor, caracterizadas basicamente pela abertura nos mercados externos, pelas inovações tecnológicas nos processos de produção, comercialização e gestão e pela hegemonia de conceitos ligados à competitividade, qualidade e produtividade, como já visto no capítulo anterior.

Segundo Maftum (1997, p.50), a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, *“com seus atributos - positivos ou não , trouxe-nos a todos os que militamos na educação, uma nova e atual incumbência: a de exercitar nossa imaginação, primeiro, e em seguida nossa capacidade de articulação e coordenação para criar e implementar políticas condizentes com nossas aspirações e necessidades”*.

O Decreto nº 2.208 de 17 de abril de 1997, que regulamenta o parágrafo 2º do artigo 36 e os artigos 39 a 42 da Lei nº 9.394, definiu a educação profissional como compreendendo três níveis: I- básico: destinado à qualificação e reprofissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia; II- técnico: destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio, devendo ser ministrado na forma estabelecida por este

Decreto; III- tecnológico: correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico.

Tendo em vista o novo cenário legal imposto pela nova LDB, o CEFET-PR, procurou utilizar amplamente todas as oportunidades novas que a nova legislação oferecia para a atuação das Instituições de Ensino Superior, em particular às instituições especializadas na formação profissional.

Mobilizando todos os seus mecanismos de interação com o setor produtivo, em especial, o Conselho Empresarial, as reuniões com os agentes de integração e de recursos humanos e com as áreas diretamente ligadas à produção das empresas, estabeleceu visões sobre as tendências do mercado de trabalho futuro e as habilidades e competências exigidas dos profissionais contemporâneos.

A partir destas considerações, o CEFET-PR, a partir de 1998, encerrou a oferta de vagas para os Cursos Técnicos de Nível Médio e, já em 1999, iniciou a oferta de novo modelo de graduação na Educação Profissional, aproveitando a denominação de Cursos Superiores de Tecnologia, marcando a proposta de formação de um profissional de nível superior de graduação, especialista em tecnologia e focado na inovação tecnológica.

Paralelo à esta atividade, o CEFET-PR, na condição de instituição do Governo Federal, e cômico de seu papel social, implantou um programa intenso, em parceria com a Secretaria de Estado do Emprego e Relações do Trabalho, visando, com a utilização dos recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), a qualificação e reprofissionalização de trabalhadores que não tiveram



oportunidade de escolarização na idade adequada, e que estavam sem competências profissionais de inserção no novo mercado de trabalho muito mais competitivo. Estes cursos, elaborados dentro dos novos paradigmas da formação profissional atendem aos preceitos da Educação Profissional de Nível Básico.

Segundo Prof. Cezar Augusto Romano, *“estrategicamente, o CEFET-PR procurou dar um espaço de tempo para a implantação da nova modalidade de formação técnica, dentro das premissas da Educação Profissional de Nível Técnico, aguardando uma visualização mais clara por parte dos legisladores, assim como, a conclusão da formação das últimas turmas do Técnico de Nível Médio, que haviam ingressado na instituição em Julho de 1997”*.

Neste período, continua ainda o mesmo autor, *“o CEFET-PR procurou capacitar seus docentes em metodologias educacionais inovadoras, especialmente a estruturação curricular por competências, e ofertará a partir de 2002, um novo modelo de curso para a formação de um novo profissional técnico “ pós-médio” , internalizando as propostas emanadas por especialistas em educação profissional e atendendo à legislação em vigor”*.

## **2.4. MODALIDADES DE ATUAÇÃO**

O Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, a partir de 2000, oferta cursos em diferentes níveis e modalidades de educação e ensino:

### **2.4.1. EDUCAÇÃO SUPERIOR:**

- Pós-Graduação (Doutorado , Mestrado e Especialização);
- Cursos de Tecnologia;
- Cursos nas áreas de Engenharia, Ciências Agrárias, Ciências Exatas e Ciências Humanas.

O ingresso aos cursos de Pós-Graduação faz-se através da análise do currículo e plano de trabalho conforme regulamento próprio dos cursos. Quanto aos cursos superiores, o ingresso se dá através de processo seletivo ( vestibular).

### **2.4.2. EDUCAÇÃO BÁSICA:**

Ensino Médio - Visa à preparação básica para o trabalho e para a cidadania, bem como para o prosseguimento de estudos em nível superior. O curso de Ensino Médio possui duração de três anos em regime anual. Para ingressar nesse curso, o candidato deverá ter concluído a 8ª série e submeter-se a um Exame de Seleção.

### **2.4.3. EDUCAÇÃO PROFISSIONAL:**

Pela nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional ( Lei 9394 de 20/12/96) , “a educação profissional, integrada às demais formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. São cursos estruturados para atender de forma ágil às demandas efetivas do setor produtivo e às oportunidades do mercado de trabalho. De duração variável, os cursos de educação profissional são organizados visando à qualificação permanente dos trabalhadores em diferentes níveis da educação:

- **Nível Básico:** destinado à qualificação e reprofissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade prévia;
- **Nível Técnico:** destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do Ensino Médio;
- **Nível Tecnológico:** correspondente a cursos de nível superior na área tecnológica, destinados a egressos do ensino médio e técnico”

## **2.5. RELACIONAMENTO COM A COMUNIDADE**

O CEFET-PR é reconhecidamente uma Instituição com forte vinculação ao setor empresarial. Através de uma consolidada política de interação escola-

empresa, estende sua competência nas atividades de ensino e pesquisa tecnológica à comunidade, particularmente ao setor empresarial. A experiência do CEFET-PR no âmbito da Cooperação Escola-Empresa é citada por Eden Januário Netto( Diretor de Relações Empresariais do CEFET-PR, na *Revista Educação e Tecnologia* ( 1988, p.13 ), onde afirma que “ o CEFET-PR possui uma estrutura dedicada à interação com o meio empresarial, que tem um padrão definido e uma cultura enraizada, em que acumula experiência significativa com projetos de parceria “.

Esta interação escola-empresa, feita através da Gerência de Relações Empresariais, traz benefícios para as três partes envolvidas: o aluno, a empresa e a instituição de ensino. Ao aluno, se oferece uma série de oportunidades para complementar, consolidar e atualizar seus conhecimentos, vivenciando diretamente o ambiente profissional e a sua futura área de atuação. A empresa obtém recursos humanos altamente capacitados para o desenvolvimento de suas atividades principalmente ligadas à tecnologia, assim como conta com um número apreciável de oportunidades de intercâmbio e projetos cooperativos com a comunidade acadêmica. Por fim, o CEFET-PR consegue se atualizar continuamente em relação ao mercado, suas necessidades e tecnologias, baseado nas informações obtidas dos estagiários com seus respectivos supervisores, seus ex-alunos e com o contato de seus dirigentes e chefias.

O CEFET-PR possui um setor especializado para a administração dos estágios e ofertas de emprego, denominado Divisão de Estágios e Empregos,

com mais de 2.500 empresas cadastradas. As ofertas de vagas das empresas são prontamente atendidas e divulgadas na comunidade discente, totalizando mais de 3.000 contratos, por ano, de estágios e empregos. ((Relatório Diretoria de Relações Empresariais-DIREP-1999).

Após a conclusão do curso, o egresso continua mantendo vínculo com a Instituição através da Associação de Ex-alunos e de um Sistema de Acompanhamento de Egressos.

Os cursos de extensão nas diversas atividades tecnológicas são administrados pela Divisão de Cursos de Extensão e por meio da Fundação de Apoio à Educação, Pesquisa e Desenvolvimento Científico e Tecnológico do CEFET-PR- (FUNCEFET), e ofertados à comunidade com custos atrativos. As modalidades desses cursos são abertos à comunidade ou fechados, conforme o interesse das empresas ou de um determinado grupo.

O CEFET-PR possui parcerias em projetos de pesquisa tecnológica com centenas de empresas, administradas pelo Núcleo de Gestão Tecnológica. Além disso, o Núcleo auxilia na busca de recursos financeiros dos órgãos de fomento, como por exemplo, os incentivos da Lei de Informática e o Programa PATME de apoio ao micro e pequeno empresário, do Sebrae/FINEP. Além desta modalidade, o CEFET-PR realiza consultorias nas áreas tecnológicas afins, com o apoio parcial do Programa SEBRAETEC para microempresas estabelecidas e futuros empresários.

Para identificar e fortalecer as atividades de interação escola-empresa, o CEFET-PR criou o Programa Jovem Empreendedor , com o objetivo de incentivar a atividade empreendedora dos alunos, seja com acesso às informações, seja com a hospedagem de empresas em formação nos Hotéis Tecnológico e Empresarial.

## **2.6. INTERCÂMBIO**

Com o objetivo de aprimorar a qualidade de ensino, o CEFET-PR mantém, desde 1988, um programa de cooperação com a Alemanha, mais precisamente com as Escolas Superiores Especializadas, (Fachhochschulen) e, a partir de 1993, com os Institutos Universitários Tecnológicos Franceses (IUTs). As Fachhochschulen e os IUTs são instituições de ensino superior na área tecnológica e se aproximam, na sua concepção, nos seus objetivos e na forma e atuação, dos CEFETs brasileiros. Da constatação dessa afinidade, surgiu a idéia de aproximação das instituições de educação tecnológica brasileiras com as alemãs e francesas. Esse intercâmbio pedagógico tem como objetivo a atualização e o aperfeiçoamento dos conhecimentos técnicos referentes a equipamentos, metodologia de ensino e técnicas construtivas. O programa é extensivo a alunos e professores de ambas instituições conveniadas.

Os docentes do CEFET-PR que participam do intercâmbio desenvolvem atividades de ensino, projetos, pesquisas e estágios nas Escolas Superiores Especializadas daqueles países; os professores das Fachhochschulen e dos IUTs, que visitam o CEFET-PR, proferem palestras e ministram cursos aos professores da instituição. Os alunos utilizam-se do programa para estagiar nas indústrias do país intercambiado, permanecendo por um período aproximado de seis meses. Esses estágios, supervisionados e remunerados, proporcionam aos alunos novas perspectivas de aprendizagem, contato com outra cultura, além de metodologia de trabalho diferente da comumente vista no seu país de origem. A efetivação desse intercâmbio, para os professores, se dá através de órgãos específicos dos dois países envolvidos no acordo, os quais cuidam da parte burocrática e financeira do processo. No caso dos alunos, são as próprias instituições de ensino que se responsabilizam pela parte burocrática relativa à estada, supervisão e avaliação. A parte financeira do processo ( transporte aéreo) é bancado pelos próprios alunos.

O CEFET-PR também participa de outros programas de intercâmbio de alunos, que são gerenciados por instituições externas ao CEFET-PR . ( Revista do CEFET-PR, 1998).

## **2.7. OUTRAS ATIVIDADES**

### **2.7.1. ATIVIDADE EXTRACLASSE**

Através de atividades extraclasse, o CEFET-PR alia objetivos educativo-profissionais ao desenvolvimento artístico e emocional, procurando oferecer oportunidades de integração de seus alunos com a comunidade. Para tanto, são oferecidas aos alunos atividades artísticas e de lazer, como forma de valorização e manifestação da personalidade, com vistas a um objetivo maior: a formação integral do educando.

O estudante, de acordo com suas aptidões e preferências, possui à sua disposição as seguintes atividades: Banda Marcial, Grupo de Teatro, Coral, Camerata de Sopros, Grupo de Danças e Ginástica Rítmica Desportiva, Clube de Radioamadorismo, Clube de Astronomia, Clube de Xadrez , Centro e Línguas Estrangeiras Modernas ( Inglês , Alemão , Francês e Espanhol), e o Clube Escolar que oferece atividades esportivas de basquetebol, voleibol, handebol, futebol de salão, natação e taekwondo.

Além disso, também são desenvolvidas atividades desportivas para professores e funcionários, e a natação para os pais dos alunos. (Revista do CEFET-PR, 1998).



### **2.7.2. ASSISTÊNCIA AO ESTUDANTE**

O atendimento médico e odontológico fazem parte também dos benefícios ofertados aos discentes pela Instituição. O atendimento médico presta serviços em clínica geral e conta com profissionais da área médica e atendentes de enfermagem. O consultório odontológico presta assistência nas áreas de dentística, odontologia preventiva, radiografias periapicais, periodontia básica e pequenas cirurgias. Todos esses serviços são gratuitos e fazem parte da assistência global aos alunos.

O CEFET-PR possui também um setor de serviço social que tem como proposta ampliar as condições de bem-estar da comunidade escolar, desenvolvendo programas de atendimento aos estudantes, objetivando, principalmente, diminuir a evasão e o baixo aproveitamento decorrentes de problemas sociais. Assim, para atender aos alunos menos providos financeiramente, o CEFET-PR desenvolve um programa de auxílio que prevê o empréstimo de material escolar. ( Revista do CEFET-PR , 1998).

### **2.7.3. ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL**

Acompanhar sistematicamente o rendimento acadêmico, integrando o desempenho do aluno aos demais elementos do processo pedagógico é uma das atividades realizadas pela Orientação Educacional que promove ainda a

integração da família do aluno com a instituição para, em cooperação mútua, atingir resultados positivos referentes à educação do jovem. Além disso, a Orientação Educacional coordena o processo de orientação profissional do educando, incorporando-o a um processo educativo global. (Revista do CEFET-PR, 1998).

#### **2.7.4. SUPERVISÃO PEDAGÓGICA**

A Supervisão Pedagógica elabora medidas que visam melhorar o processo pedagógico, acompanhando os professores no planejamento e execução de suas atividades docentes, bem como diagnosticando, juntamente com a orientação educacional e professores, as causas e desvios do baixo rendimento dos alunos, também assessorando na construção do instrumento de avaliação. ( Revista do CEFET-PR ,1998).

#### **2.7.5.PSICOLOGIA EDUCACIONAL**

A Psicologia Educacional procede ao estudo e avaliação dos padrões de comportamento dos alunos, visando desenvolver ações que concorram para a melhoria do seu relacionamento e desempenho escolar, prestando também aconselhamento psicológico a alunos que apresentem dificuldades de ordem emocional, familiar e escolar.( Revista do CEFET-PR,1998)

## **2.8. DIVISÃO DE ESTÁGIOS E EMPREGOS - DIEEM**

O Decreto nº 87.415 de 19 de julho de 1982, que aprovou o Estatuto do CEFET-PR, traz em sua Seção I, Artigo 5º, a criação da Diretoria de Relações Empresariais como órgão integrante da estrutura administrativa. Na Sub-Seção III, Artigo 19, encontra-se o papel dessa Diretoria:

“A Diretoria de Relações Empresariais, subordinada à Diretoria Geral, exercida por um Diretor, é o órgão encarregado das atividades relacionadas à Produção de Projetos Industriais, orientação profissional aos alunos, colocação de formados, estágios, relacionamento com as empresas e cursos extraordinários” .

Portanto, o Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná (CEFET-PR), através da Diretoria de Relações Empresariais ( DIREP) e a Gerência de Relações Empresariais , vem implementando há décadas uma política de apoio ao desenvolvimento das atividades de extensão dedicadas ao segmento empresarial. Entendida como uma interação sistematizada e desenvolvida pelos professores e técnicos administrativos deste Centro, tais atividades objetivam contribuir para o desenvolvimento dos setores produtivos e de serviços e, destes, buscar conhecimentos e experiências para a atualização e o aprimoramento do ensino e da pesquisa institucional. Neste processo interativo, conta-se com a participação de três agentes principais: o(s) executor(es), exercido pelos docentes, técnicos administrativos e discentes da Instituição; o parceiro,

representado pelos servidores da empresa e, por fim, o elemento de ligação ou interface, papel no CEFET-PR exercido pela DIREP, cuja função principal é a promoção, administração e supervisão.

Ligado à Gerência de Relações Empresariais, o CEFET-PR possui a Divisão de Estágios e Empregos ( DIEEM) , setor dedicado ao suporte administrativo para os envolvidos com os estágios, tais como: 1- Unidade Concedente do Estágio ; 2 - Supervisor de Estágio ; 3- Estagiário; 4- Professor Orientador de Estágio; 5- Coordenação de Curso ;6- DIEEM propriamente dita; 7- Agentes de Integração e 8- Consultorias de Recursos Humanos.

De acordo com a legislação , o estágio é caracterizado pela formalização de instrumentos jurídicos e pela execução de processos administrativos e pedagógicos. O estágio , como processo pedagógico, é um componente curricular, desenvolvido fora do ambiente escolar, regulamentado pela Instituição de Ensino. Os aspectos administrativos compreendem todos os procedimentos operacionais e que atuam no apoio ao desenvolvimento do processo pedagógico. ( Revista Educação e Tecnologia -1998).

A DIEEM presta suporte administrativo a 17 ((dezessete) Coordenações de Curso ( Técnico e de Graduação), sendo responsável pelas seguintes ações:

- cadastrar alunos em condições de cumprir o estágio, bem como todos os alunos e ex-alunos interessados nas ofertas de estágios e empregos;
- cadastrar e firmar convênios de estágios com as Unidades Concedentes;

- proporcionar ao corpo docente, discente e funcionários a atualização profissional , através das visitas técnicas e microestágios às Empresas e a feiras e exposições dentro da região metropolitana de Curitiba e/ou fora do Estado do Paraná;
- promover a interação Escola-Empresa;
- coletar subsídios para melhoria e implementação curricular , realizando eventos tais como: Mesas Redondas com Supervisores de Estágios das Unidades Concedentes; Encontro de Egressos e Encontros com Recursos Humanos das Empresas.

#### **2.8.1. ESTRUTURA FÍSICA E HUMANA DA DIEEM:**

A Divisão de Estágios e Empregos- DIEEM, conta atualmente com 06 (seis) funcionários administrativos, 04 ( quatro) estagiárias de Psicologia, 01 (uma) estagiária de jornalismo, 03 ( três) bolsistas do CEFET-PR ( um por turno) e um chefe da DIEEM.

Estão instalados em uma sala de 62 m<sup>2</sup> e com os seguintes equipamentos: 02 (dois) Micros Pentium 200, 05 (cinco) Micros Pentium 100, 01( um) Micro 486, 03 ( três) impressoras a LASER. O sistema está 100% informatizado, interligado em rede, contando com 02 ( dois) servidores e 06 ( seis) estações de trabalho.

O horário de atendimento aos alunos, ex-alunos, professores e empresas é de Segundas às sextas feiras das 8h às 12h e das 13h às 21h30min.

### **2.8.2. SERVIÇOS DE APOIO AOS ALUNOS OFERECIDOS PELA DIEEM:**

A DIEEM desenvolve alguns mecanismos de orientação e esclarecimentos aos alunos, visando desenvolver um profissional preparado e sem medo de enfrentar o tão agitado Mercado de Trabalho. São eles:

- **Orientações em sala de aula com alunos dos quintos períodos do 2º grau e 3º períodos dos cursos superiores de Tecnologia**, com objetivo de fornecer as normas do estágio supervisionado, sua importância e seus benefícios. Faz-se também um breve relato sobre o Mercado de Trabalho, suas exigências mais atuais, o perfil do profissional do futuro e as tendências mundiais. Em seguida, a DIEEM é colocado à disposição dos alunos, sendo explicados quais os seus objetivos e em que é possível ajudá-los, concluindo com a distribuição de um folder explicativo sobre o estágio.
- **Oferta do Curso “ Como relacionar-se na Era da Globalização” para alunos de 2º e 3º graus**, com o objetivo de estabelecer um padrão de eficiência nos procedimentos empregados pelos futuros profissionais nas empresas, fortalecendo o desenvolvimento interpessoal dos alunos, procurando ampliar e aperfeiçoar a capacidade de trabalho em equipe, de diagnóstico e administração de conflitos intergrupais, de habilidade interpessoal, de comunicação interpessoal e integração. A duração do curso é de 15 ( Quinze) horas.

Através das estagiárias de Psicologia e com supervisão do Chefe da DIEEM, são dadas as seguintes orientações aos alunos e ex-alunos:

- “dicas” para se ter um bom desempenho nas entrevistas com as empresas, agentes de integração e consultorias de RH;
- auxílio na elaboração do Curriculum Vitae, de acordo com as novas determinações;
- informações e tendências do Mercado de Trabalho;
- resolução de problemas durante o estágio, tais como a falta de pagamento, o desenvolvimento de atividades fora da área de atuação do seu Curso, dificuldades de relacionamentos e outros assuntos pertinentes;
- informações mais atualizadas em relação a pesquisa salarial, média de valores pagos nas bolsas-auxílios para estágios.

### **2.8.3. RESULTADOS OBTIDOS PELA DIEEM:**

No ano de 1999, a DIEEM divulgou aos alunos 490 vagas de estágios /empregos para os Cursos Técnicos e 136 vagas para os cursos de graduação; administrou cerca de 884 estágios para os Cursos Técnicos e 495 estágios para os Cursos de Graduação; efetuou 701 novos convênios com Empresas,

Agentes de Integração e Consultorias em Recursos Humanos. (Relatório Diretoria de Relações Empresariais, DIREP, 1999).

Embora consideradas as restrições orçamentárias e de pessoal, vivenciadas pelo CEFET-PR, assim como para com as demais Instituições Federais de Ensino Superior ( IFEs), as atividades e mecanismos de interação Escola-Empresa apresentados vêm demonstrando os seguintes indicadores positivos:

- ampla projeção da Instituição junto à sua comunidade, particularmente a empresarial, segundo a qual este Centro serve como referência, dentro da sua área de atuação, às demais instituições;
- as empresas têm encontrado, na parceria com o CEFET-PR, a solução de seus problemas nas atividades de treinamento, pesquisa e desenvolvimento de produtos e processos tecnológicos;
- a Instituição tem buscado a manutenção e o aprimoramento dos seus processos educacionais, como resultados da interação e sinergias proporcionadas pelas atividades desenvolvidas nestas parcerias;
- os recursos financeiros oriundos dos trabalhos desenvolvidos têm permitido a manutenção, atualização e incremento na sua infra-estrutura ( laboratórios, equipamentos, softwares, materiais didáticos, ferramentas, etc.) para o ensino e a pesquisa institucional;



- a satisfação e atualização profissional dos participantes, evidenciada aos docentes, pela aplicação em sala de aula, dos conhecimentos resultantes de sua contribuição às atividades de extensão;
- a participação do corpo discente em atividades extracurriculares têm demonstrado a consolidação, aprimoramento e ampliação de conhecimentos e comportamentos, e que evidenciam um diferencial dos nossos egressos, frente aos processos seletivos impostos pelo mercado de trabalho. (Revista Educação e Tecnologia, 1998).

O CEFET-PR, como foi descrito neste capítulo, é uma instituição de ensino que se preocupa em manter-se em constante atualização e aperfeiçoamento, mas sabemos que os problemas aparecem a todo momento, e principalmente em consequências das novas transformações deste século, exigindo maior empenho de todos os atores envolvidos na busca de soluções e da empregabilidade.

Motivados pelas novas exigências do mercado de trabalho, e em busca de novos mecanismos de integração escola-empresa, realizamos uma pesquisa com os alunos dos cursos profissionalizantes em nível de 2º Grau, da qual trataremos no próximo capítulo.

## **CAPÍTULO III**

### **NOVAS NECESSIDADES: O MERCADO DE TRABALHO E A EMPREGABILIDADE**

#### **3.1. INTRODUÇÃO**

O objetivo deste capítulo é apresentar uma série de proposições, sugestões e aprimoramento quanto aos mecanismos de integração escola-empresa utilizados pelo CEFET-PR, Unidade de Curitiba.

Quanto ao critério de escolha dos cursos pesquisados, optou-se por utilizar os profissionalizantes em nível de 2º grau, por terem maior número de solicitação de vagas de estágios e empregos, e maior número de colocações de estagiários no mercado de trabalho. Como o CEFET-PR 06(seis) cursos profissionalizantes, o universo a ser pesquisado chegaria em torno de 2.000 alunos, matriculados nos 7ºs. e 8ºs. períodos. (Dados oferecidos pela Secretaria Geral do CEFET-PR, Unidade de Curitiba)

Assim, devido a esse elevado número de alunos, decidimos por uma pesquisa de amostragem, e já que, a priori, ela atingiria, da mesma forma que um censo, os objetivos pretendidos, escolhemos 03( três) cursos com as seguintes condições: 1- um curso que tivesse o maior número de ofertas de estágios e empregos de todos os cursos profissionalizantes e de acordo com as estatísticas fornecidas pela Divisão de Estágios e Empregos do CEFET-PR, sendo portanto o curso de Mecânica; 2 - um curso com o menor número de ofertas de estágios e empregos, no caso, o curso de Desenho Industrial; 3 – um curso com o menor

número de alunos matriculados e cujo mercado de trabalho encontra-se em expansão, sendo este o curso de Telecomunicações.

Decidido que a pesquisa seria por amostragem, o passo seguinte foi a definição do meio de coleta dos dados. Elaboramos um questionário, de 13 questões (11 objetivas e 2 subjetivas), para serem respondidos pelos próprios alunos em salas de aulas, no período de 04 a 08/12/2000; a amostra correspondeu a 176 alunos dos 835 alunos matriculados no 7º e 8º períodos ( último ano) dos três cursos escolhidos. (Ver questionário no Anexo 1).

A seleção do conjunto de dados que foram utilizados para a pesquisa, baseou-se em outros dados já coletados em outras atividades realizadas pela Divisão de Estágios e Empregos – DIEEM. Com base nisso, escolhemos os pontos que julgamos essenciais, dentro do tempo que dispúnhamos para a presente pesquisa; a mesma foi realizada por nós de forma aleatória com os alunos que se encontravam nas salas de aulas , contando com o auxílio de mais uma pessoa da DIEEM, ocupando um espaço de mais ou menos 50 minutos de aula do professor que se encontrava na sala de aula no momento da realização da pesquisa.

Os pontos investigados, oriundos dos objetivos específicos da pesquisa referem-se aos seguintes tópicos: 1- Questionamentos quanto ao conceito de empregabilidade, oportunidades e percepção do mercado de trabalho face às constantes mudanças que estão ocorrendo, e as novas exigências; 2- Percepção quanto a quantidade de vagas de estágio e emprego existentes no mercado de trabalho e os motivos que geram a sua diminuição; 3- Mecanismos de integração escola-empresa conhecidos pelos alunos e quais

poderiam ser implementados para auxiliá-los na escolha e encaminhamento para a sua futura profissão ; 4- Importância do estágio , ingresso no mercado de trabalho, segurança para o desempenho da profissão , bem como as dificuldades encontradas no desempenho profissional.

Por fim, cabe lembrar que temos a intenção de reformular, e quem sabe até de criar novos mecanismos de integração escola-empresa, em busca de eficiência e eficácia no encaminhamento dos alunos e ex-alunos ao mercado de trabalho.

### **3.2. RESULTADOS DAS PESQUISAS REALIZADAS:**

A seguir, apresentaremos os resultados das pesquisas realizadas com os alunos dos cursos técnicos profissionalizantes, de Desenho Industrial, Mecânica e Telecomunicações em nível de 2º grau.

#### **3.2.1 CURSO DE DESENHO INDUSTRIAL <sup>1</sup>**

O curso de Desenho Industrial é um curso profissionalizante a nível de 2º grau, com duração de 4 (quatro) anos, em regime semestral e composto de 8(oito) períodos. Dentro da nova filosofia educacional do CEFET-PR, a última formatura deste curso regular será em Julho/2001.

---

<sup>1</sup> A descrição dos cursos constantes neste capítulo foram obtidas através da Revista CEFET-PR de 1994.

O Técnico em Desenho Industrial é o profissional capacitado a executar projetos destinados à produção em série, visando a características funcionais, estruturais e estético – formais de produtos, bem como ao desenvolvimento de sistemas de produto, considerando fatores sociais, econômicos e culturais da época e da sociedade. É um profissional que deve integrar com harmonia dois ramos do conhecimento: a tecnologia e a arte. Atua também como mediador entre a indústria e o mercado, entre as exigências de produção e as necessidades práticas e culturais do consumidor. A ele compete a criação da imagem concreta do produto, tal como ela se oferece ao consumidor. É o elemento essencial do planejamento do produto, podendo ser definido como coordenador desse processo. Sua atuação se manifesta na origem, no desenvolvimento, na concretização, na produção e na circulação do produto.

Através de um embasamento teórico-prático, o técnico em Desenho Industrial busca meios para compreender e desempenhar atividades relacionadas à representação gráfica e volumétrica de projetos. Participa das etapas de representação: desenho técnico, perspectivas, ilustração, “lay-out” e arte final, modelos e outros; de desenvolvimento: desenho de produtos (equipamentos, objetos industrializados e outros); de programação visual – sistema de identidade visual, diagramação de cartazes, prospectos, revistas, embalagens e outros.

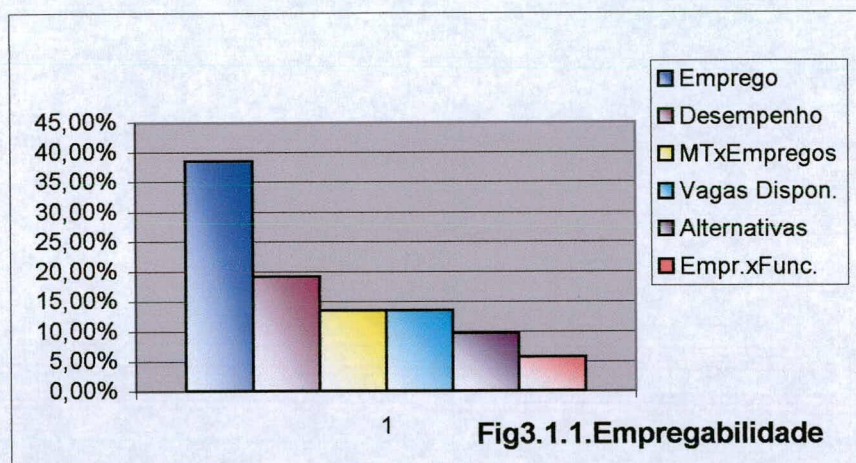
A atuação desse profissional pode se dar em departamentos de comunicação visual e de desenvolvimento de produtos, escritórios de design, agência de publicidade e propaganda, bem como em empresas e indústrias em geral.



A pesquisa foi realizada com os alunos do último ano (7º e 8º períodos), que tem um total de 361 alunos, sendo que somente 60 alunos preencheram o questionário, obtendo-se 16,6% do total de amostragem.

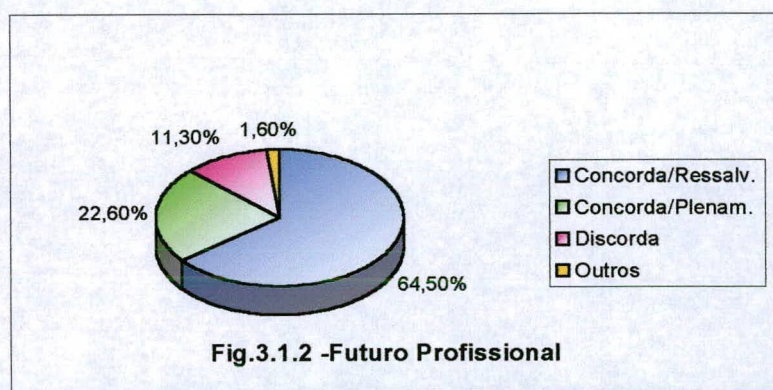
A seguir faremos uma apresentação dos resultados obtidos, através de gráficos estatísticos .

Quanto à pergunta “Qual o entendimento do termo “empregabilidade?”, verificamos que 38,5% o entendem como possibilidade de conseguir emprego; 19,2% como sendo o seu desempenho junto a uma empresa, gerando renda para ambos; 13,5% como capacidade do Mercado de Trabalho com relação às ofertas de empregos; 13,5% como vagas disponíveis em empresas; 9,6% como a capacidade de expandir as alternativas de obter trabalho e remuneração e 5,7% como a relação existente entre a empresa e o funcionário.



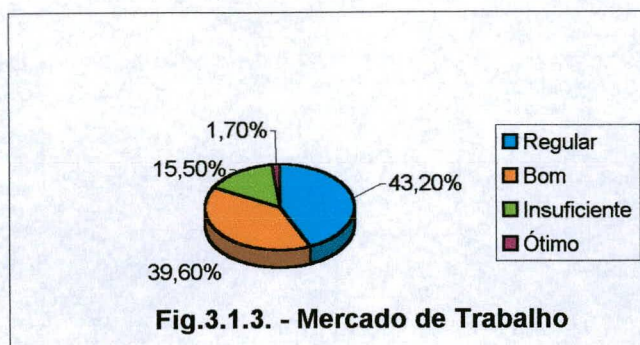


Com relação a afirmação “ Você é o único responsável pelo seu futuro profissional” , 64,5% concordam com a afirmação com algumas ressalvas; 22,6% concordam plenamente; 11,3% discordam e 1,6% responderam que depende de uma sociedade e de um governo digno.

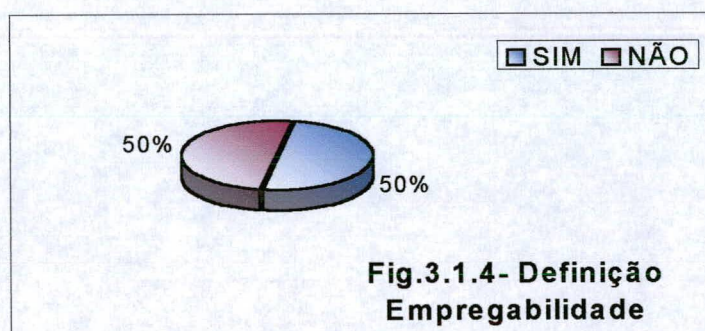


Quanto à percepção do mercado de trabalho em relação às chances de emprego ou trabalho em relação ao seu curso, **43,2% o percebem como regular**, e destes, 25,8% se justificam dizendo que há poucas vagas de emprego para muitos profissionais, e nem sempre formados tecnicamente; 12,7% referem-se à falta de reconhecimento da profissão perante as empresas e 4,7% afirmam que as empresas estão exigindo um conhecimento maior do que é dado no CEFET-PR; **39,6% percebem o mercado como bom**, e destes, 21,2% responderam que há muita concorrência entre os profissionais e 18,4% que o mercado encontra-se em expansão; já **15,5% percebem o mercado como insuficiente**, por causa da renovação constante de tecnologias que nem sempre estão ao alcance dos alunos e **1,7% percebem como ótimo**, pois consideram o mercado em expansão.





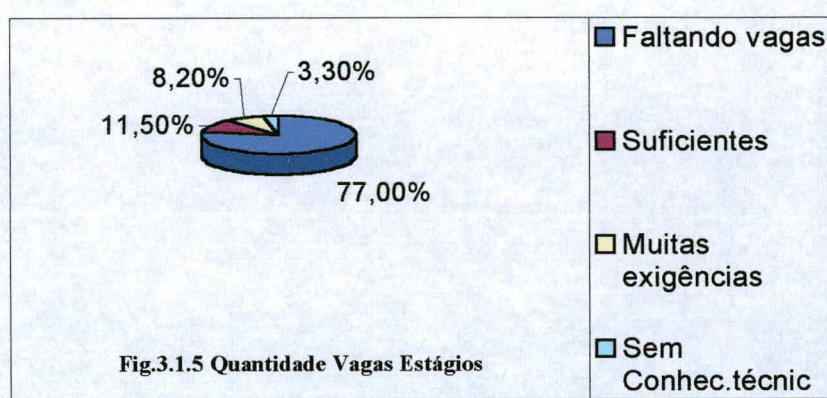
Com relação à definição de Empregabilidade segundo Thomas A . Case , **50% concordaram** com a definição, sendo que 40% disseram que são os objetivos da empregabilidade, aumentando as possibilidades de trabalho e 10% porque pode-se trabalhar como autônomo; e **50% discordam**, porque consideram que a empresa deve oferecer vínculo empregatício, em busca da segurança no trabalho.



- 
1. CASE, Thomas A . ( 1997) define empregabilidade como sendo “ a capacidade de expandir as alternativas de obter trabalho e remuneração sem a preocupação de trabalhar com vínculos empregatícios”.



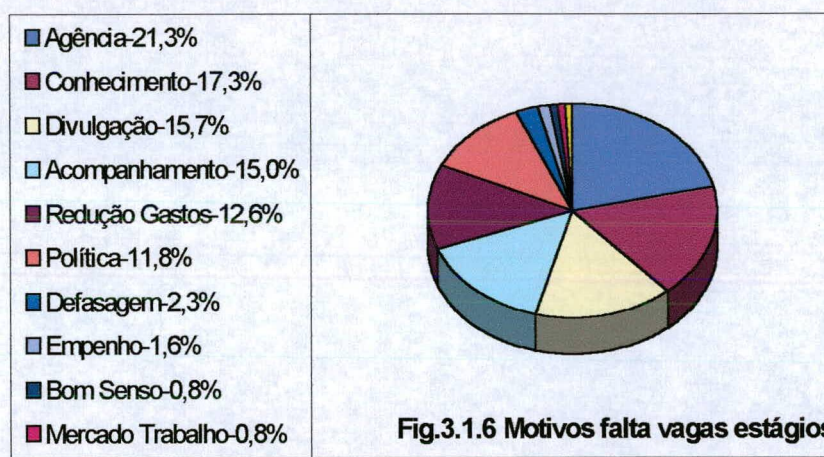
Quanto à quantidade de **vagas de estágios** ofertadas pelas Empresas, 77% responderam que estão faltando vagas para cumprimento do estágio obrigatório; 11,5% consideram as ofertas suficientes; 8,2% responderam que existem vagas, mas as exigências das empresas são muito grandes, inviabilizando-as, e 3,3% que existem as vagas, mas que elas não exigem conhecimento técnico, só de informática.



Em relação aos motivos da falta de **vagas de estágios** para o seu curso, 21,3% responderam que estas estão faltando devido a falta de um setor específico dentro do CEFET-PR, tipo de uma Agência de Emprego/ Estágio que venha a se preocupar somente com a captação de vagas e colocação dos alunos e ex-alunos no Mercado de Trabalho; 17,3% responderam que é devido a falta de conhecimento por parte das Empresas do potencial humano do CEFET-PR, bem como das atribuições técnicas do seu curso; 15,7% pela falta de um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação do seu curso; 15,0% acham que falta



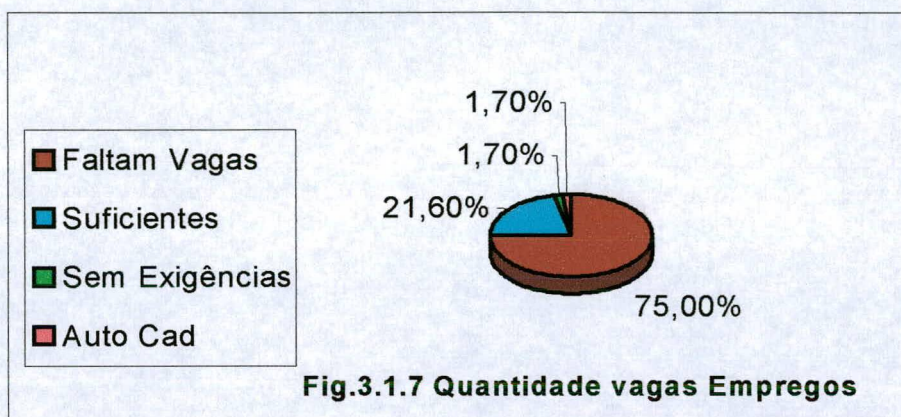
acompanhamento e orientação aos alunos de forma mais intensiva e permanente ; 12,6% apontam a redução pelas Empresas de gastos com pessoal ; 11,8%, a política governamental com relação às Empresas; 2,3%, a defasagem do curso, necessitando se atualizar por conta própria ; 1,6% refere-se a falta de maior empenho do CEFET-PR em ensinar softwares que estão sendo utilizados pelas empresas ; 0,8% a falta de bom senso do CEFET-PR na escolha das empresas ; 0,8%, a falta de um acompanhamento do CEFET-PR em relação as necessidades do mercado de trabalho; e 0,8% ao fato de ser menor de idade.



Com relação a quantidade de **vagas de empregos** ofertadas pelas Empresas, 75% responderam que há falta de vagas, dificultando o ingresso no mercado de trabalho; 21,6% as consideraram suficientes; 1,7% consideram que existem vagas somente para “piloto de computador”; 1,7% acham que

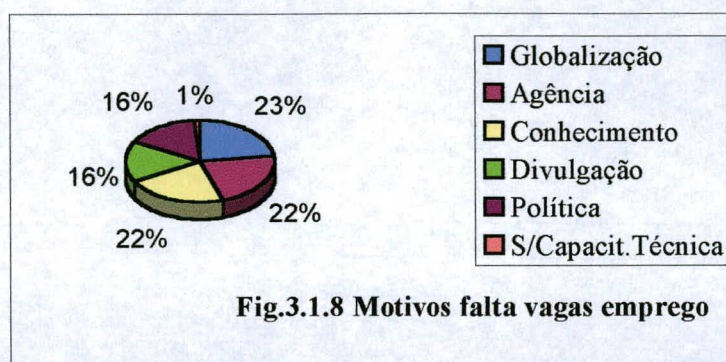


com o Auto Cad qualquer aluno do curso técnico pode atuar na área gráfica, e às vezes melhor que alunos do curso de Desenho Industrial.



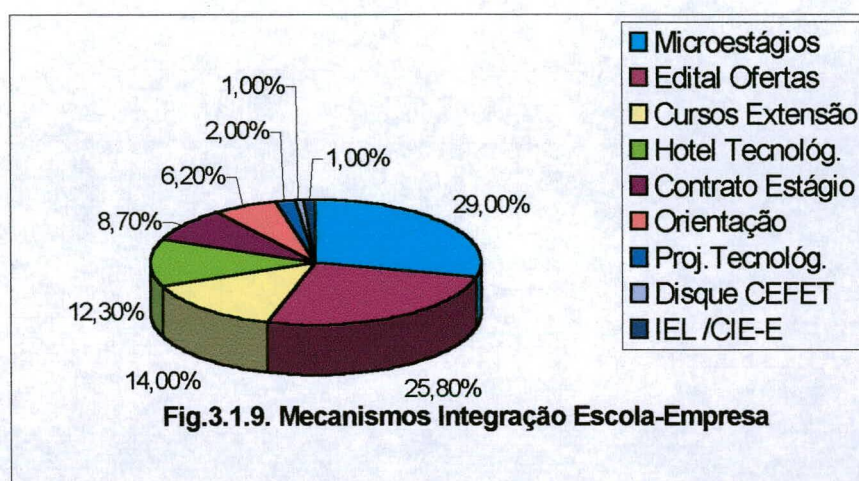
Em relação aos motivos da falta de **vagas de emprego** para o seu curso, 23% responderam que elas estão faltando, devido a novos “nichos” de mercado e exigências das empresas, e devido ao processo da globalização; 22% consideram que falta um setor específico dentro do CEFET-PR, tipo de uma Agência de Emprego/ Estágio que venha a se preocupar somente com a captação de vagas e colocação dos alunos e ex-alunos no Mercado de Trabalho; 22% que falta conhecimento por parte das Empresas do potencial humano do CEFET-PR; 16% que falta de um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação do seu curso; 16% referem-se à política governamental com relação às Empresas; 1% culpa os profissionais sem capacitação técnica exercendo suas funções por salários menores.





Quanto aos mecanismos de integração escola-empresa, atualmente utilizados pelo CEFET-PR, 29% conhecem ou já utilizaram as visitas técnicas/microestágios em Empresas; 25,8% , o edital de Ofertas Estágio/Emprego divulgadas pela DIEEM/ CEFET-PR; 14%, os Cursos de Curta Duração Extra-Curriculares promovidos pela DIECE/ CEFET-PR; 12,3% o Hotel Tecnológico; 8,7% o Cadastramento e Emissão de Contrato de Estágio junto a DIEEM/CEFET-PR; 6,2% as Orientação e esclarecimentos de dúvidas em relação as providências para ingresso no mercado de trabalho , através das estagiárias de psicologia da DIEEM/ CEFET-PR; 2,0% já participaram e desenvolveram Projetos Tecnológicos de interesse das Empresas; 1,0% conhecem o Programa Disque CEFET-PR; 1,0% utilizaram os agentes de integração , IEL e CIE-E.

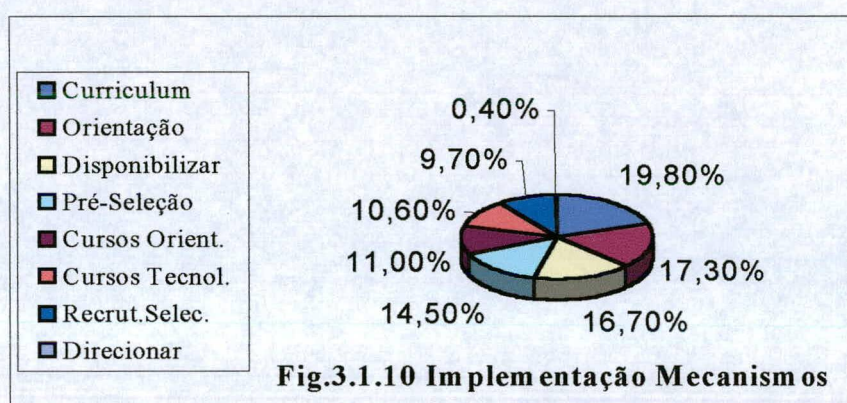




Quanto aos mecanismos que deveriam ser implementados no CEFET-PR para auxiliá-los na profissão escolhida, 19,8% responderam da necessidade de disponibilizar seus Curriculum Vitae via Internet às Empresas interessadas; 17,3% sugerem intensificar o auxílio e orientação aos estudantes e egressos quanto: elaboração de Curriculum Vitae, dicas para ter um bom desempenho nas entrevistas com as empresas e informações e tendências do mercado de trabalho; 16,7% sugerem disponibilizar as ofertas de estágios e empregos pela Internet; 14,5% acham que oferecendo um serviço de apoio aos alunos, ex-alunos e empresas no sentido de fazer uma pré-seleção de candidatos, agilizaria o preenchimento das vagas existentes; 11% propõem oferecer cursos de curta duração, via Internet aos alunos e egressos versando os seguintes assuntos: Empregabilidade, Relacionamento Interpessoal,

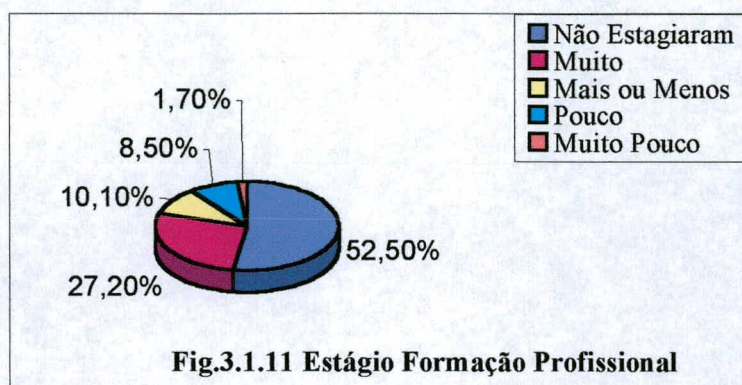


Comunicação, Trabalho em Equipe , Negociação Comercial, Liderança Corporativa, etc....; 10,6% sugerem oferecer cursos de curta duração , via Internet aos alunos e egressos de atualização tecnológica de diversas áreas; 9,7% consideram importante oferecer às Empresas um serviço de recrutamento e seleção de candidatos para vagas de empregos , quando solicitado pelas mesmas; e 0,4% acham que o estudante deve ser direcionado para uma área específica de seu conhecimento ou interesse .

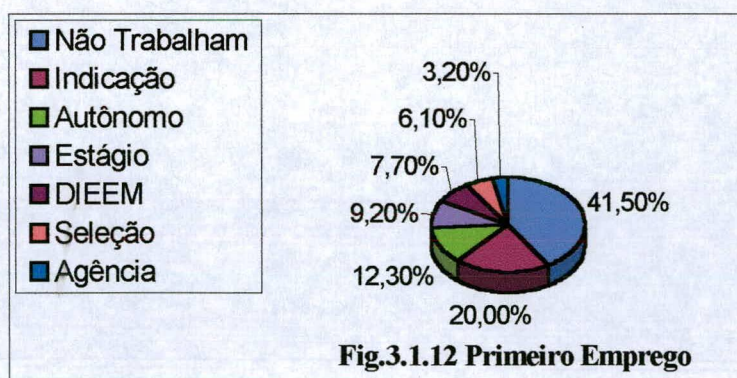


Com relação a importância dos estágios realizados durante o curso com o objetivo de complementação e melhoria na formação profissional, verifica-se que 52,5% responderam que ainda não tinham feito estágio, portanto não havia como dar uma opinião; 27,2% os consideraram muito importante; 10,1% que eles foram mais ou menos; 8,5% os consideraram pouco importante; e somente 1,7% consideraram que eles muito pouco acrescentaram na sua formação profissional.



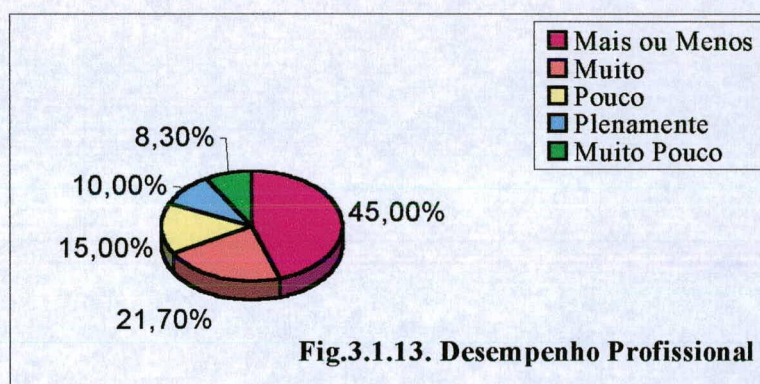


Com relação a forma de obtenção do primeiro emprego/trabalho , 41,5% responderam que ainda não estão trabalhando; 20,0% conseguiram através de indicação de amigos ou de pessoas influentes; 12,3% começaram como autônomo ou numa empresa da família ou uma empresa própria; 9,2% fizeram somente estágios, sem vínculo empregatício com as empresas; **7,7% conseguiram através da DIEEM do CEFET-PR;** 6,1% obtiveram através de seleção por concurso ou testes seletivos; e 3,2% conseguiram através de uma Agência de Empregos ou Consultorias de Recursos Humanos.





Com relação à segurança para o desempenho profissional quando saírem da escola, 45,0% responderam que se sentem mais ou menos seguros; 21,7% que se sentem muito seguros; 15,0% consideram-se pouco seguros; 10,0% julgam-se plenamente seguros; e 8,3% que se sentem muito pouco seguros. Logo, somando os que se sentem muito seguros com os plenamente seguros quanto ao exercício da profissão, tem-se 31,7% , um índice considerado muito bom. Por outro lado, a soma dos poucos seguros e muito pouco seguros, é de 23,3%, um índice considerado aceitável quanto a insegurança no desempenho profissional.





### 3.2.2 CURSO DE TELECOMUNICAÇÕES

O curso de Telecomunicações é um curso profissionalizante em nível de 2 ° grau, com duração de 4 (quatro) anos, em regime semestral, sendo composto 8(oito) períodos. Dentro da nova filosofia educacional do CEFET-PR, a última formatura deste curso regular será em Julho/2001.

A base para o curso de Telecomunicações é fornecida por conhecimentos na área de Eletrônica e Eletrotécnica, permitindo ao aluno aprofundar-se nos diversos tipos de equipamentos que esta área apresenta: rádio-transmissores, receptores, aparelho de microondas, multiplex, centrais de comunicação telefônica e telex.

Por Telecomunicações entende-se o domínio da transmissão ou emissão de símbolos, sinais, escritas, imagens, sons ou de informações de toda natureza, quer por fio, rádio-eletricidade, ótica ou outros sistemas eletromagnéticos. Sendo a profissão uma ramificação da Eletrônica, o técnico em Telecomunicações aplica os conhecimentos da Eletrônica para, a partir deles, atuar em áreas específicas de sua habilitação. Suas principais atividades são a manutenção preventiva e corretiva em sistemas de telecomunicações, telefonia, telex, televisão e transmissão de dados; controle e operação desses sistemas, detalhamento de projetos ligados à comunicação; coordenação de grupos de trabalhos nas atividades inerentes ao sistema de telecomunicações



atendendo à montagem, à qualidade dos produtos, manutenção e reparação de equipamentos e instalações.

Sua atuação pode-se dar na indústria, nos ramos da aeronáutica, eletricidade, eletrônica, mecânica e naval, na área de prestação de serviços; em serviços públicos; no ensino técnico; em processamento de dados, bem como em empresas estatais da área de Telecomunicações ou concessionárias nas áreas de sua competência.

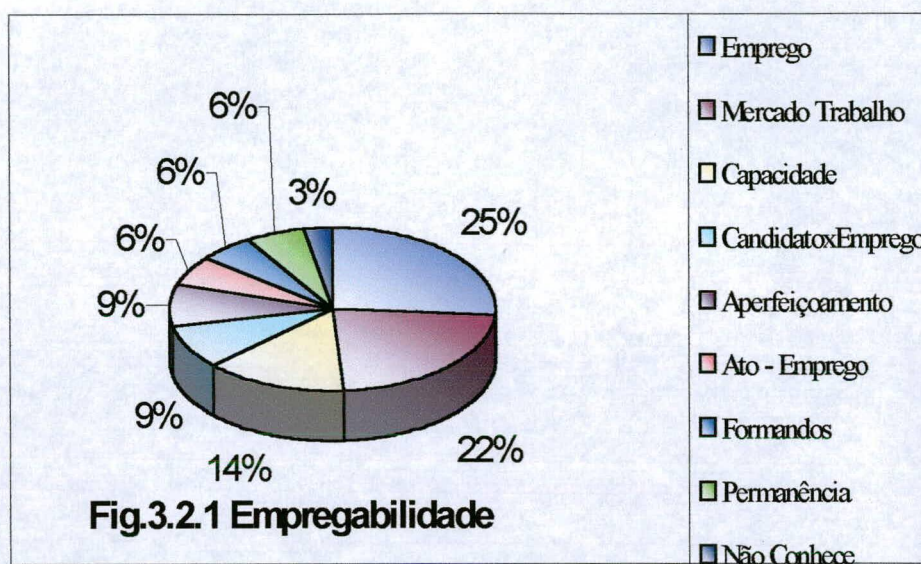
A pesquisa foi realizada com os alunos do último ano ( 7º e 8º períodos), num total de 80 alunos, sendo que 35 alunos preencheram o questionário, obtendo-se 43,7% do total de amostragem. Ressaltamos que este curso só é oferecido no turno da noite, por isso o número reduzido de alunos.

A seguir, como no item anterior, faremos uma apresentação dos resultados obtidos através de gráficos estatísticos.

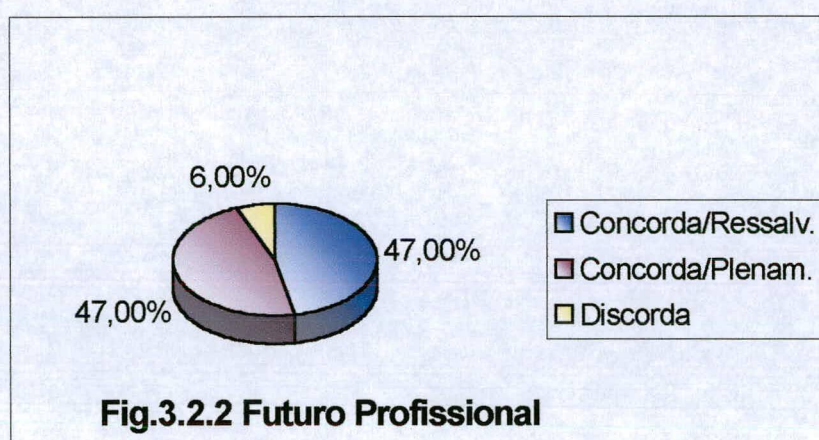
Quanto a pergunta " Qual o entendimento do termo "empregabilidade?", verificamos que 26% responderam que é um processo para se obter um emprego; 22,8% que é ter os requisitos necessários para ingresso no mercado de trabalho; 14,3% que é a capacidade do profissional de conseguir uma boa colocação no mercado de trabalho; 8,5% que é o número de candidatos X número de ofertas de emprego ; 8,5% que é ter a oportunidade de aprender e de se aperfeiçoar na área em que se trabalha ; 5,7% que é o ato de uma empresa oferecer emprego; 5,7% que é ter mercado para os formados ; 5,7% que é o



tempo de permanência de um empregado em uma empresa; e 2,8% que nunca ouviram falar do termo “empregabilidade”.

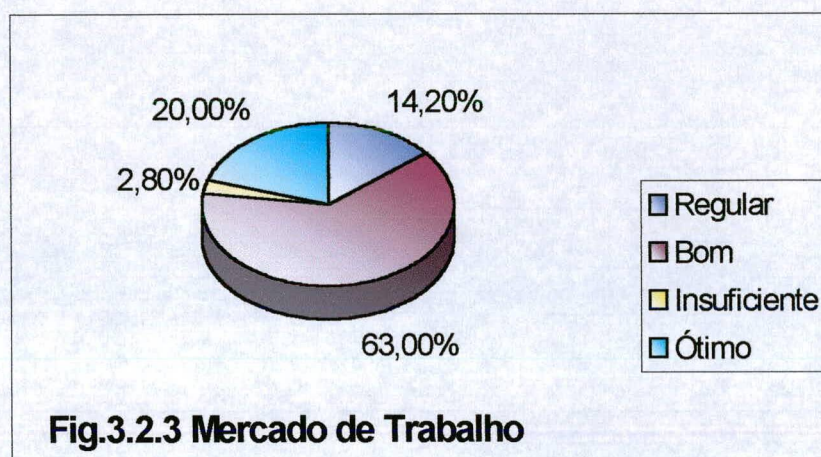


Com relação a afirmação “Você é o único responsável pelo seu futuro profissional” , 47% concordam com algumas ressalvas; 47% concordam plenamente; e 6% discordam.



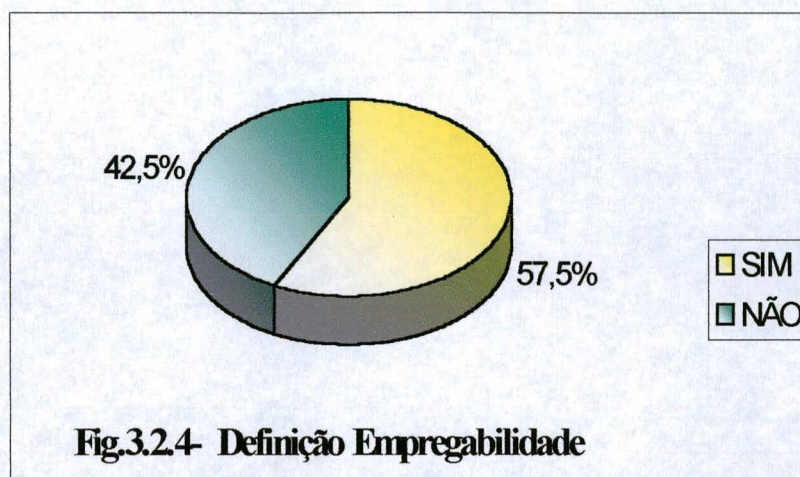


Quanto à percepção do mercado de trabalho em relação às chances de emprego ou trabalho em relação ao curso, 63% responderam que o consideram **bom**; pois o mercado está em expansão; 20% o percebem como **ótimo**, devido a que há a expansão do mercado, aliada à falta de profissionais qualificados; 14,2% o consideram **regular** por causa do número limitado de empresas e baixos salários; e 2,8% o percebem como **insuficiente** devido à falta de vagas.

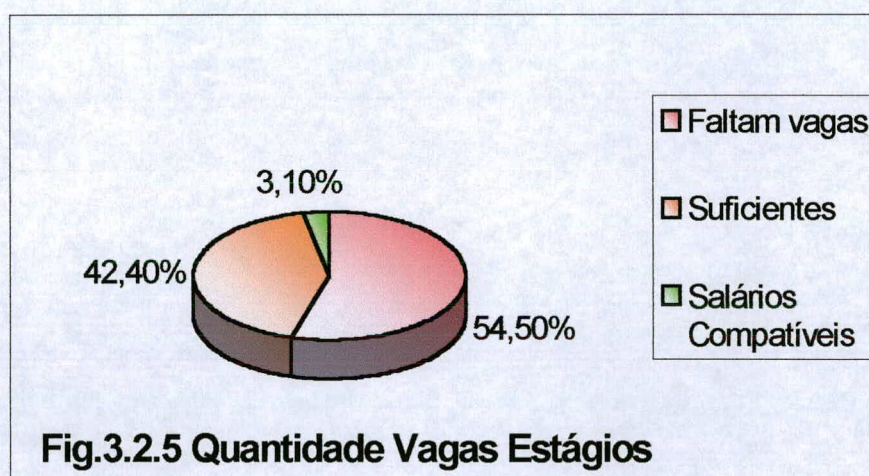


Com relação a definição de Empregabilidade segundo Thomas A Case, **57,5% concordam**, e destes, 46,7% consideram que a mesma definição auxilia na obtenção de trabalho e valorização do profissional, enquanto 6,6% acham que pode-se ter a própria empresa ou trabalhar de consultoria; **42,5% discordam**, porque acham que a empresa deve oferecer vínculo empregatício.



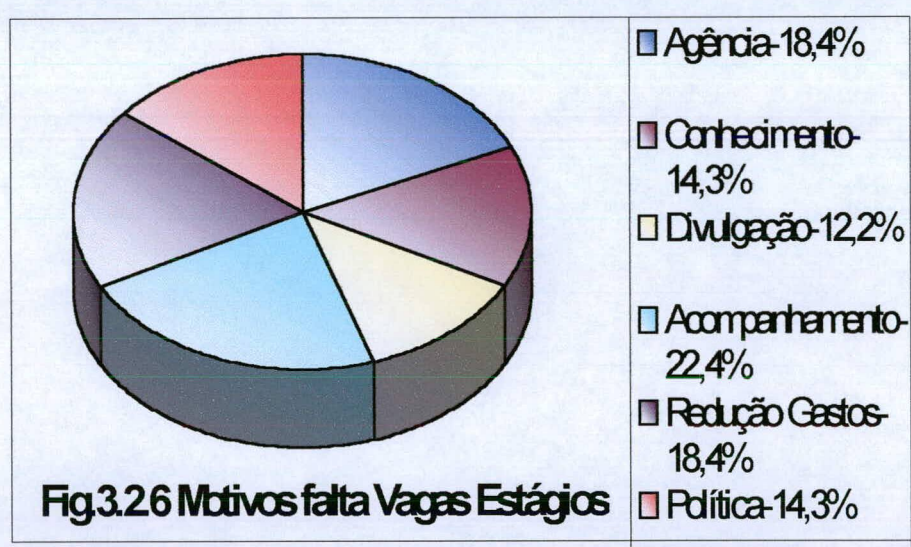


Quanto à quantidade de **vagas de estágios** ofertadas pelas Empresas, **54,5% responderam que estão faltando vagas para cumprimento do estágio obrigatório**; 42,4% consideram as ofertas suficientes e 3,1% acham que faltam vagas com salários compatíveis.



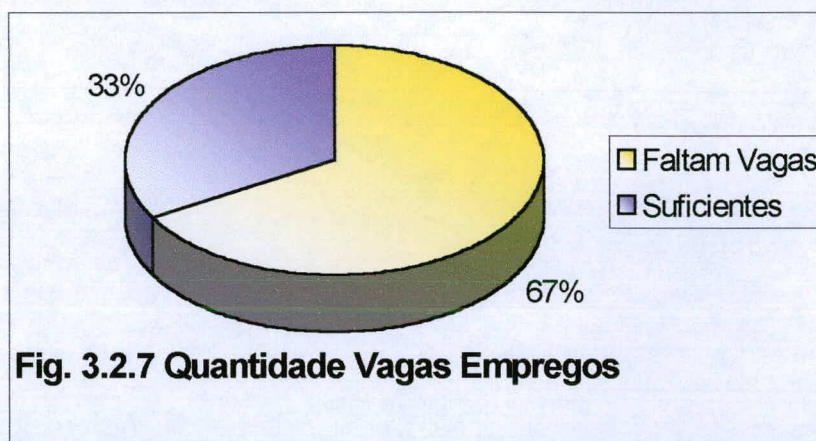


Em relação à falta de vagas de estágio, 22,4% responderam que estas estão faltando devido à falta de um acompanhamento e orientação aos alunos de forma mais intensiva e permanente; 18,4% consideram a falta de um setor específico dentro do CEFET-PR, tipo de uma Agência de Emprego/ Estágio que venha a se preocupar somente com a captação de vagas e colocação dos alunos e ex-alunos no Mercado de Trabalho; 18,4% apontam a redução pelas Empresas de gastos com pessoal; 14,3% julgam a falta de conhecimento por parte das Empresas do potencial humano do CEFET-PR, bem como das atribuições técnicas do seu curso; 14,3% denunciam a política governamental com relação às Empresas; e 12,2% referem-se a falta de um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação do seu curso;





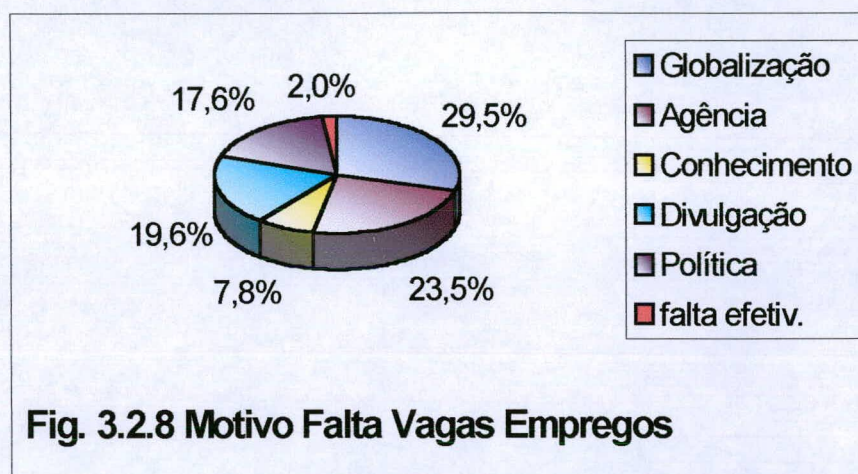
Com relação à quantidade de **vagas de empregos** ofertadas pelas Empresas, **66,7% responderam que há falta de vagas**, dificultando o ingresso no mercado de trabalho; e 33,3% as consideram suficientes.



Com relação às **vagas de emprego** para o seu curso, 29,5% responderam que elas estão faltando devido a novos “ nichos “ de mercado e exigências das empresas, e devido ao processo da globalização; 23,5% consideram que falta um setor específico dentro do CEFET-PR , tipo de uma Agência de Emprego/ Estágio que venha a se preocupar somente com a captação de vagas e colocação dos alunos e ex-alunos no Mercado de Trabalho; 19,6% julgam que falta um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação do seu



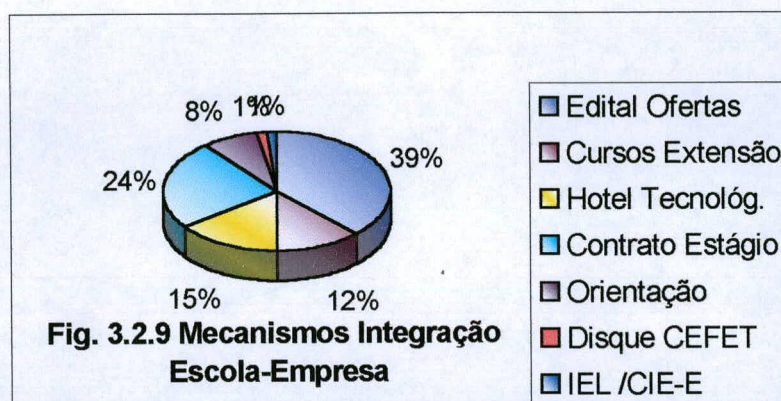
curso; 17,6% referem-se à política governamental com relação às Empresas; 7,8% que falta conhecimento por parte das Empresas do potencial humano do CEFET-PR; e 2% consideram a falta de efetivação pelas empresas após o término do estágio .



Quanto aos mecanismos de integração escola-empresa , 28% responderam que já conhecem ou já utilizaram o Edital de Ofertas Estágio/Emprego divulgadas pela DIEEM/ CEFET-PR; 26% já utilizaram as visitas técnicas/microestágios em Empresas; 18%, o Cadastramento e Emissão de Contrato de Estágio junto a DIEEM/CEFET-PR; 11%, o Hotel Tecnológico; 9% os Cursos de Curta Duração Extra-Curriculares promovidos pela DIECE/ CEFET-PR; 6%, a orientação e esclarecimentos de dúvidas em relação as providências para ingresso no mercado de trabalho , através das estagiárias de Psicologia da



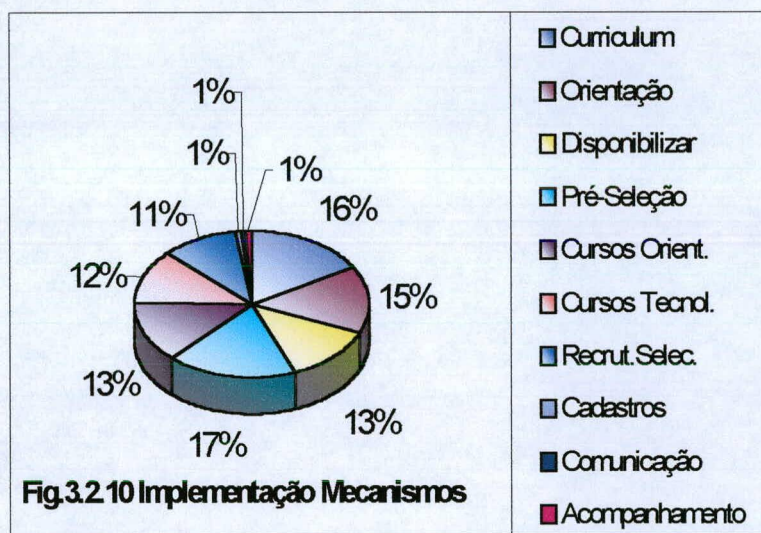
DIEEM/ CEFET-PR; 1% conheceu os Agentes de Integração- CIE-E e IEL; e 1%, o Disque CEFET-PR.



Quanto aos mecanismos que deveriam ser implementados no CEFET-PR para auxiliá-los na profissão escolhida, 18% responderam que há a necessidade de oferecer um serviço de apoio aos alunos, ex-alunos e empresas no sentido de fazer uma pré-seleção de candidatos, agilizando com isso o preenchimento de vagas existentes; 16,6% sugerem disponibilizar seu Curriculum Vitae via Internet às Empresas interessadas; 14,8% responderam que há a necessidade de prestar auxílio e orientação aos estudantes e egressos quanto: elaboração de curriculum vitae, dicas para ter um bom desempenho nas entrevistas com as empresas e informações e tendências do mercado de trabalho; 13,3% sugerem oferecer cursos de curta duração, via Internet aos alunos e egressos versando sobre os seguintes assuntos: Empregabilidade, Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Trabalho em

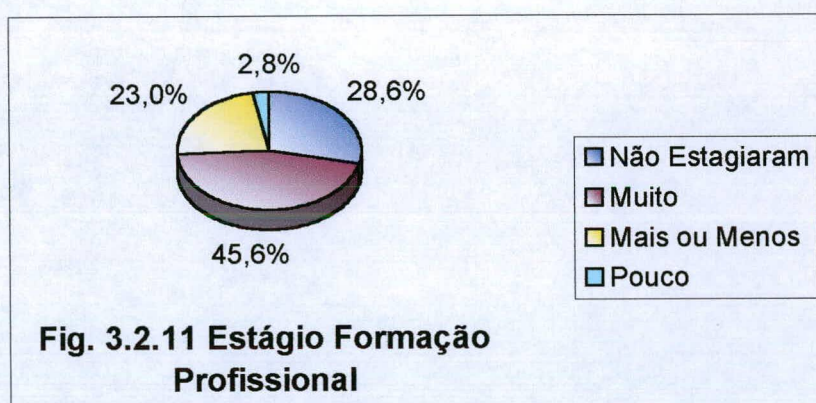


Equipe , Negociação Comercial, Liderança Corporativa, etc....; 12,6% acham que as ofertas de estágios e empregos devem ser disponibilizadas pela Internet; 12% sugerem oferecer cursos de curta duração, via Internet aos alunos e egressos de atualização tecnológica em diversas áreas; 10,6% acham que se deve oferecer às Empresas um serviço de recrutamento e seleção de candidatos para vagas de empregos , quando solicitado pelas mesmas; 0,7% sugere manter o cadastro dos formados atualizados para disponibilizar para as empresas; 0,7% respondeu que se deveria oferecer um canal direto de comunicação entre alunos e empresas, buscando a verdadeira integração entre ambos; e 0,7% sugeriu acompanhar o desenvolvimento profissional dos ex-alunos.





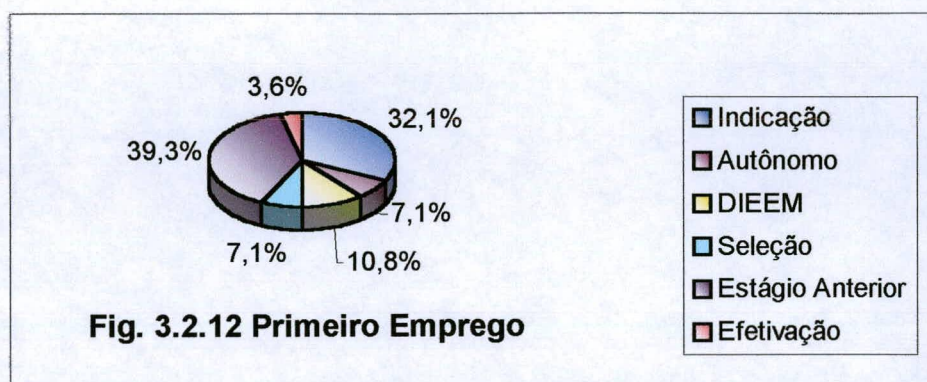
Com relação aos estágios realizados durante o curso com o objetivo de complementação e melhoria na formação profissional, 45,6% responderam que foram muito importantes; 28,6% responderam que ainda não estagiaram; 23% consideraram mais ou menos importantes e 2,8% consideraram pouco importantes.



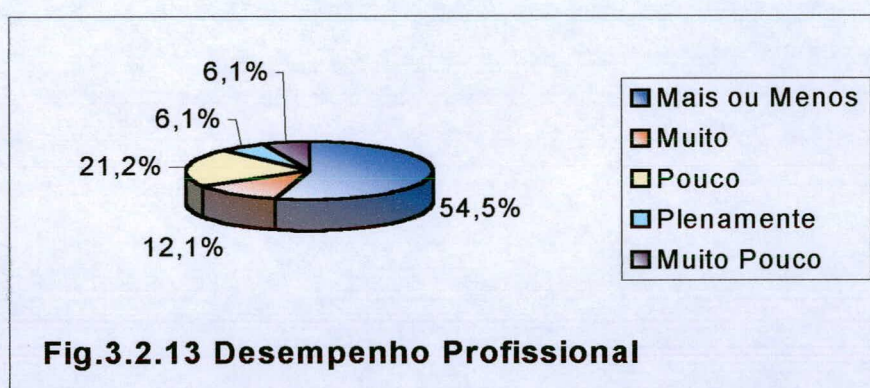
Com relação ao primeiro emprego/trabalho, 39,3% responderam que o conseguiram como consequência de um estágio ou trabalho anterior; 32,1% o obtiveram por indicação de amigos ou de pessoas influentes; **10,8% conseguiram através da DIEEM do CEFET-PR**; 7,1% começaram como autônomo ou numa empresa da família ou montaram uma empresa própria; 7,1%



por seleção em concurso ou testes seletivos; e 3,6% responderam que ainda não foram efetivados pelas empresas.



Com relação à segurança para o desempenho profissional quando sair da escola, 54,5% responderam que se sentem mais ou menos seguros; 21,2% sentem pouca segurança; 12,1% sentem muita segurança; 6,1% consideram plenamente seguros e 6,1% sentem muito pouca segurança.





### 3.2.3. CURSO DE MECÂNICA

O curso de Mecânica é um curso profissionalizante em nível de 2º grau, com duração de 4 (quatro) anos, em regime semestral e composto de 8(oito) períodos. Dentro da nova filosofia educacional do CEFET-PR, a última formatura deste curso regular será em Julho/2001.

A Mecânica é um dos setores industriais que mais absorve profissionais em termos de qualificação e habilitação, se considerada a complexidade das tarefas abordadas por esta área do conhecimento que vai da mecânica de base à mecânica fina. Ela é imprescindível para a evolução de áreas estratégicas e tecnologicamente avançadas, marcos necessários para a consolidação do desenvolvimento do país.

O perfil do técnico em Mecânica pressupõe espírito crítico, criatividade e consciência em relação à sua atuação técnica, política, econômica e social. É um profissional versátil, considerando a interdependência entre os vários segmentos industriais, levando-se em conta o desenvolvimento de novas máquinas, novos processos de produção e sua manutenção.

Suas principais atividades são: planejar, orientar, supervisionar, inspecionar e controlar serviços de manutenção de máquinas e equipamentos; elaborar, executar e acompanhar projetos; dar assistência técnica às atividades de controle de qualidade nos produtos e serviços e buscar a

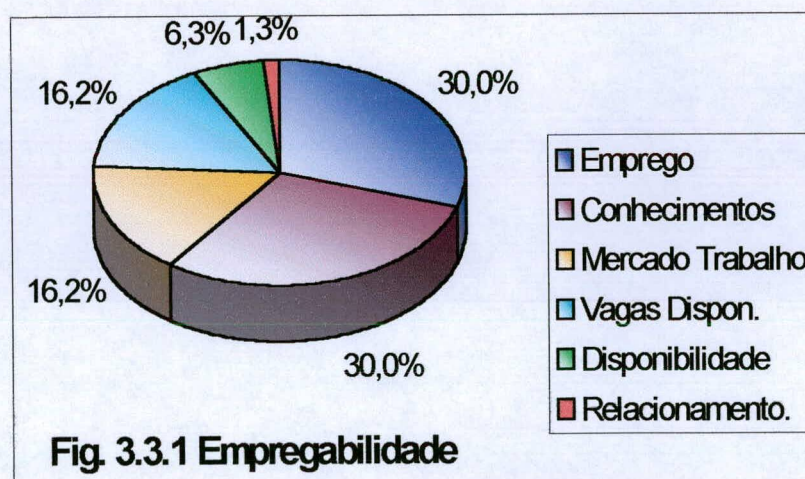


otimização de sistemas mecânicos. Além desses ramos de atuação, o Técnico em Mecânica pode trabalhar no ensino técnico.

A pesquisa foi realizada com os alunos do último ano ( 7º e 8º períodos), num total de 394 alunos, sendo que somente 81 alunos preencheram o questionário, obtendo-se 20,5% do total de amostragem.

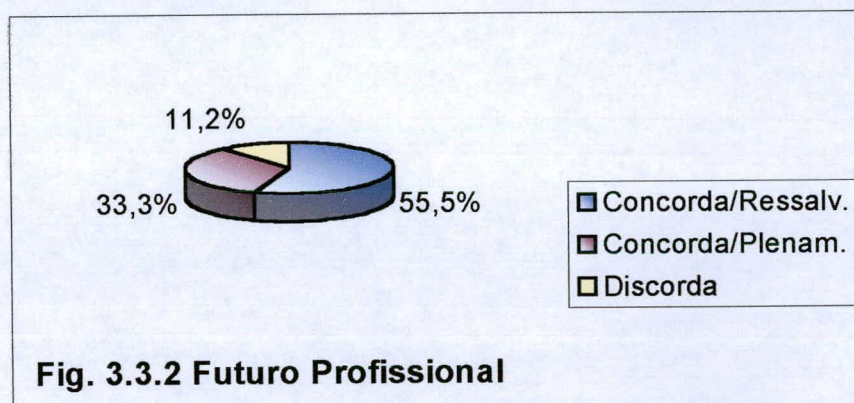
A seguir, como nos casos anteriores, e obedecendo a mesma seqüência, faremos uma apresentação dos resultados obtidos através de gráficos estatísticos .

Quanto a pergunta” Qual o entendimento do termo “ empregabilidade? “ verificamos que 30% responderam que é a possibilidade de se enquadrar numa função e/ou cargo, devido aos nossos conhecimentos; que 30% é a capacidade de conquistar um emprego; que 16,2% é a quantidade de vagas ofertadas pelas empresas; que 16,2% é a capacidade de manter-se atualizado e se adaptar às exigências do mercado de trabalho; que 6,3% é a disponibilidade das empresas de oferecer empregos com salários compatíveis e com vínculos empregatícios; que 1,3% é o relacionamento existente entre a escola e a empresa com o objetivo de colocação de alunos no mercado de trabalho.





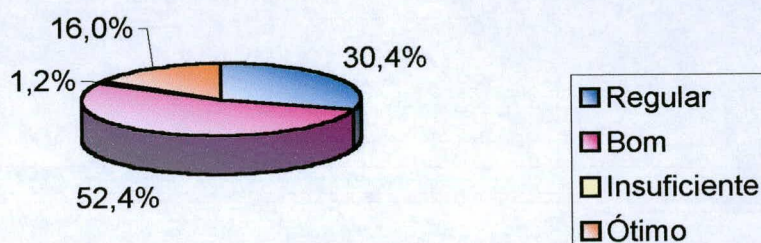
Com relação a afirmação “ Você é o único responsável pelo seu futuro profissional” “ , 55,5% concordam com algumas ressalvas; 33% concordam plenamente; e 11,2% discordam .



Quanto à percepção do mercado de trabalho em relação a chances de emprego ou trabalho em relação ao seu curso, **52,4%** o percebem como **bom**, e destes, 36% consideraram a Mecânica uma área em expansão, enquanto 16,4% referem-se ao surgimento de novas empresas na área de Mecânica; **30,4%** o percebem como **regular** e destes 20,4% consideram a falta de valorização do técnico por parte das empresas; 8,8% percebem a área da Mecânica muito ampla, porém saturada e 1,2% acham que existe poucas vagas na Área ; **16%** o percebem como **ótimo**, sendo que 10,6% acham que existem muitas áreas e setores para se trabalhar dentro da Mecânica e 5,4% acham que existe muitas



ofertas para poucos técnicos; apenas **1,2%** o percebem como **insuficientes**, devido as empresas estarem contratando mais engenheiros ( nível superior).

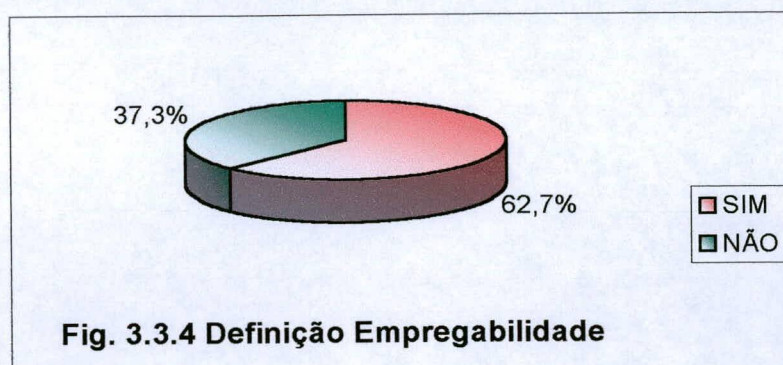


**Fig. 3.3.3 Mercado de Trabalho**

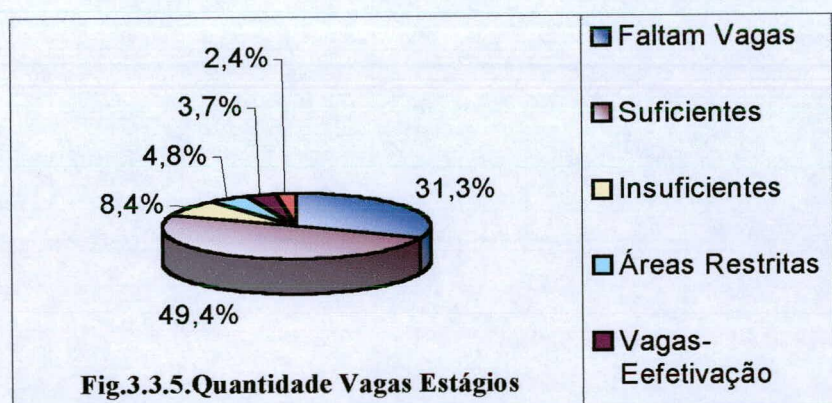
Com relação a definição de Empregabilidade segundo Thomas A . Case , **62,7% concordaram** com a definição , e destes 23,8% responderam que o importante é o trabalho e não o vínculo que você tem com a empresa; 18,5% concordam que quanto maior o conhecimento e a capacidade , mais alternativas se tem para encontrar trabalho; 14,8% referem-se à possibilidade de trabalhar como autônomo ( empreendedor); 4,1% responderam que a remuneração é uma consequência do seu trabalho e 1,5% acham que a definição condiz com o atual conceito de empregabilidade; **37,3% discordaram** da definição, porque a preocupação de trabalhar com vínculo empregatício deve existir.

---



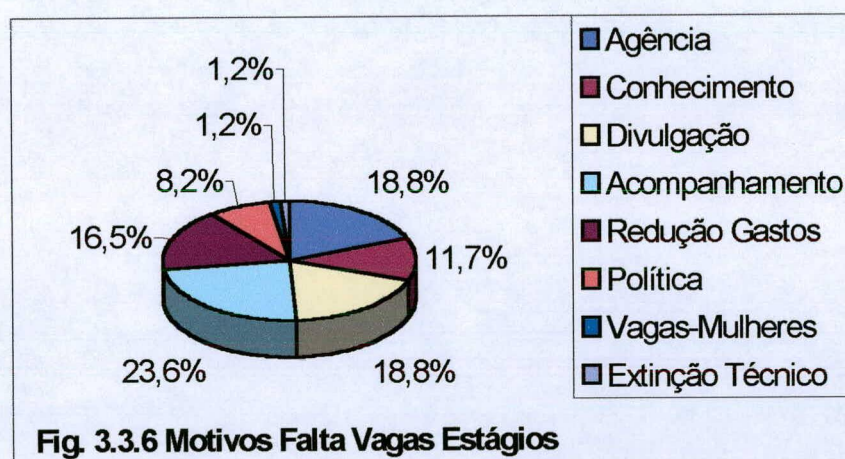


Quanto à quantidade de **vagas de estágios** ofertadas pelas Empresas, 49,4% responderam que as consideram suficientes; 31,3% responderam que estão faltando vagas para cumprimento do estágio obrigatório; 8,4% as consideram insuficientes ; 4,8% acham que elas são suficientes, porém em áreas restritas; 3,7% acham que faltam vagas com possibilidade de efetivação e 2,4% consideram que faltam vagas de quatro horas diárias.



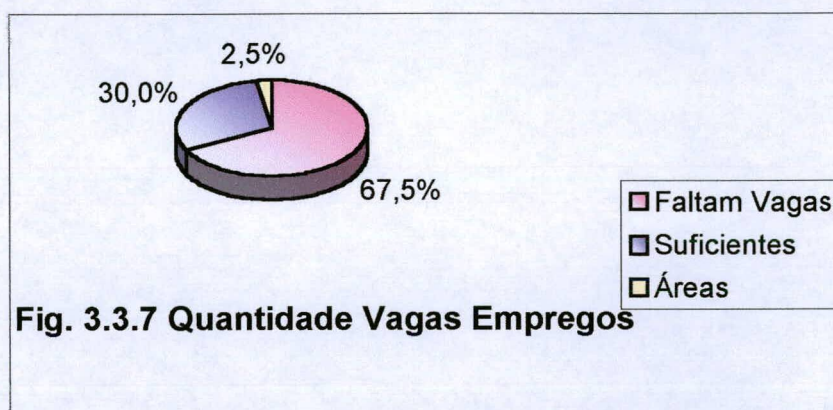


Em relação à falta de vagas de estágio, 23,6% responderam que estas estão faltando devido a falta de um acompanhamento e orientação aos alunos de forma mais intensiva e permanente; 18,8% acham que falta um setor específico dentro do CEFET-PR, tipo de uma Agência de Emprego/ Estágio que venha a se preocupar somente com a captação de vagas e colocação dos alunos e ex-alunos no Mercado de Trabalho; 18,8% referem-se a falta de um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação do seu curso; 16,5% apontam a redução pelas Empresas de gastos com pessoal; 11,7% acham que falta conhecimento por parte das Empresas do potencial humano do CEFET-PR, bem como das atribuições técnicas do seu curso; 8,2% culpam a política governamental com relação às Empresas; 1,2% acham que faltam vagas para mulheres no curso de Mecânica; e 1,2% referem-se à extinção dos cursos técnicos, forçando as empresas a procurarem mais engenheiros.





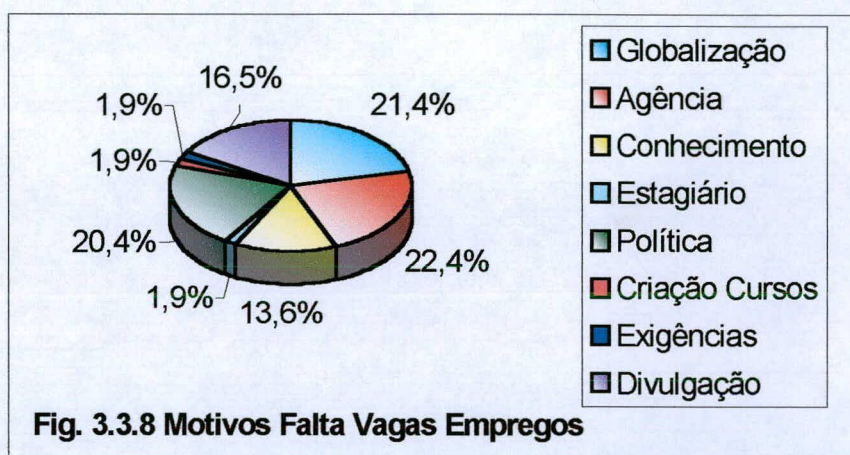
Com relação a quantidade de **vagas de empregos** ofertadas pelas Empresas, 67,5% responderam que há faltas de vagas, dificultando o ingresso no mercado de trabalho; 30% as consideraram suficientes; e 2,5% responderam que há faltas de vagas somente em determinadas áreas.



Em relação à falta de **vagas de emprego** para o curso, 22,4% responderam que elas estão faltando, devido a falta de um setor específico dentro do CEFET-PR, tipo de uma Agência de Emprego/ Estágio que venha a se preocupar somente com a captação de vagas e colocação dos alunos e ex-alunos no Mercado de Trabalho; 21,4% consideram os novos “nichos” de mercado e exigências das empresas, devido ao processo da globalização; 20,4% culpam a política governamental com relação às Empresas; 16,5 acham que falta um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação do seu curso; 13,6% - referem-se à falta de conhecimento por parte das Empresas do potencial humano



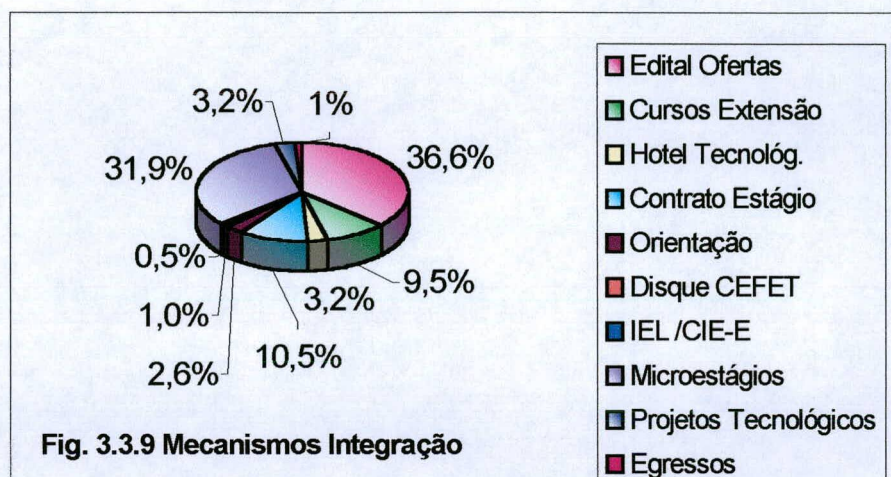
do CEFET-PR; 1,9% culpam as empresas por preferir contratar estagiários ( mão-de-obra barata), em vez de empregados ; 1,9% consideram que com a criação dos novos cursos no CEFET-PR , o técnico está sendo desvalorizado pelas empresas; e 1,9% acham que a exigência de experiência mínima de 2 anos pelas empresas, dificulta o ingresso de novos profissionais no mercado de trabalho.



Quanto aos mecanismos de integração escola-empresa , 36,6% conhecem ou já utilizaram o Edital de Ofertas Estágio/Emprego divulgadas pela DIEEM/ CEFET-PR; 31,9% as Visitas técnicas/ microestágios em Empresas; 10,5%, o Cadastramento e Emissão de Contrato de Estágio junto a DIEEM/CEFET-PR; 9,5%, os Cursos de Curta Duração Extra-Curriculares promovidos pela DIECE/ CEFET-PR; 3,2%, o Hotel Tecnológico; 3,2%, participaram no desenvolvimento de Projetos Tecnológicos de interesse das Empresas; 2,6% as orientação e esclarecimentos de dúvidas em relação a providências para ingresso no mercado de trabalho , através das estagiárias de



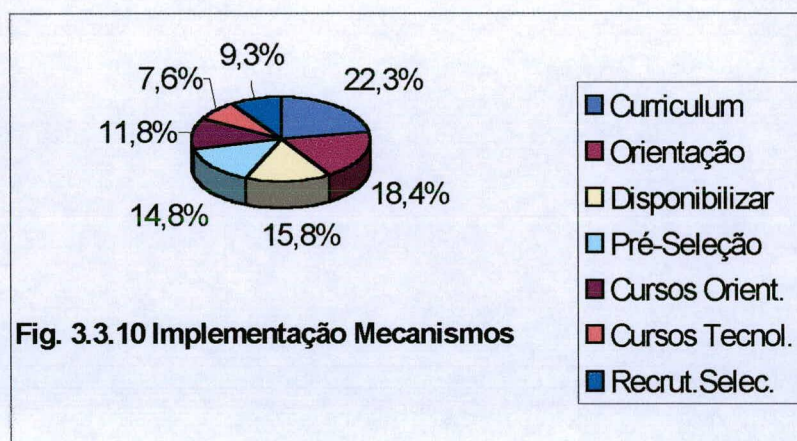
Psicologia da DIEEM/ CEFET-PR; 1,0% conhece ou utilizou o programa Disque CEFET-PR; 1,0% ,o Programa Egressos; e 0,5% ,o agente de integração CIE-E.



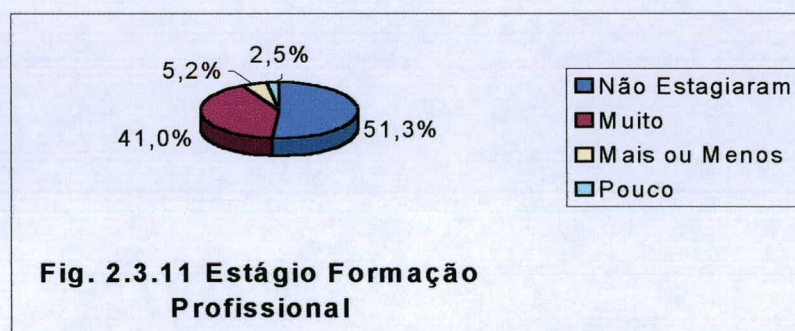
Quanto aos mecanismos que deveriam ser implementados no CEFET-PR para auxiliá-los na profissão escolhida, 22,3% responderam da necessidade de disponibilizar seu Curriculum Vitae via Internet às Empresas interessadas; 18,4% sugerem prestar auxílio e orientação aos estudantes e egressos quanto: elaboração de curriculum vitae, “dicas” para ter um bom desempenho nas entrevistas com as empresas e informações e tendências do mercado de trabalho; 15,8% acham que as ofertas de estágios e empregos devem ser disponibilizadas pela Internet ; 14,8% sugerem oferecer um serviço de apoio aos alunos, ex-alunos e empresas no sentido de fazer uma pré-seleção de candidatos, agilizando com isso o preenchimento de vagas existentes; 11,8% sugerem oferecer cursos de curta duração, via Internet aos alunos e egressos



versando os seguintes assuntos: Empregabilidade, Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Trabalho em Equipe, Negociação Comercial, Liderança Corporativa, etc....; 9,3% sugerem oferecer às Empresas um serviço de recrutamento e seleção de candidatos para vagas de empregos, quando solicitado pelas mesmas; e 7,6% sugerem oferecer cursos de curta duração, via Internet aos alunos e egressos de atualização tecnológica de diversas áreas.

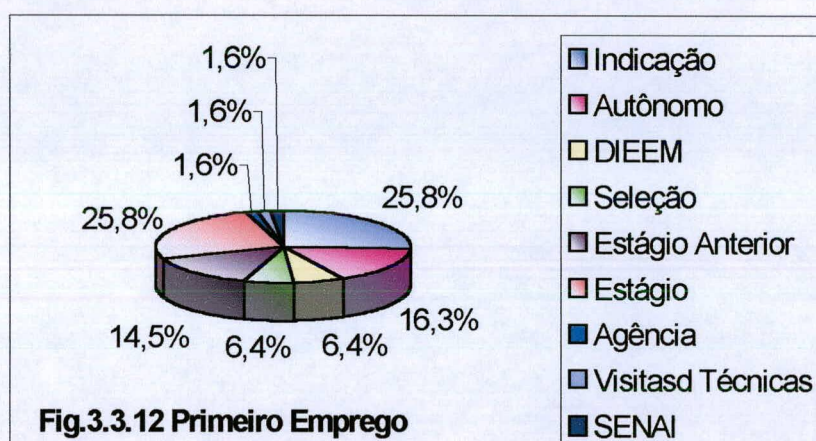


Com relação aos estágios realizados durante o curso com o objetivo de complementação e melhoria na formação profissional, 51,3% responderam que ainda não estagiaram, portanto não poderiam dar uma opinião a respeito; 41% responderam que eles foram muito importantes; 5,2% os consideraram mais ou menos importantes; e 2,5% consideraram pouco importantes.



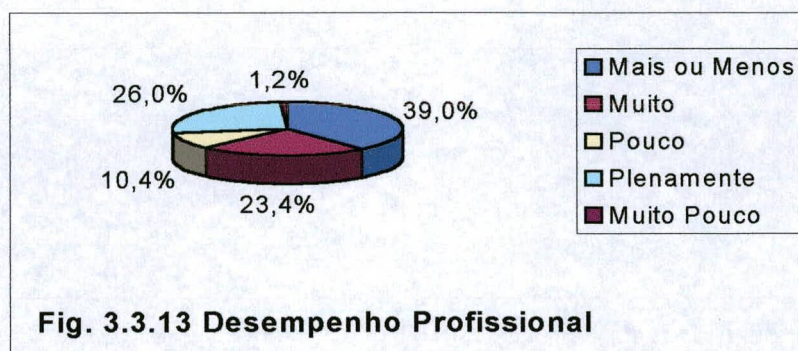


Com relação ao primeiro emprego/trabalho, 25,8% responderam que até o momento, fizeram somente estágios; 25,8% o obtiveram por indicação de amigos ou de pessoas influentes; 16,3% começaram como autônomo ou numa empresa da família ou montaram uma empresa própria; 14,5% responderam que o conseguiram como consequência de um estágio ou trabalho anterior; 6,4% responderam que através da DIEEM do CEFET-PR; 6,4% realizaram a seleção por concurso ou testes seletivos; 1,6% o conseguiram através de uma Agência de Empregos ou Consultorias de Recursos Humanos; 1,6% participaram de visitas técnicas, deixando seus currículos vitae nas empresas; e 1,6% o obtiveram pelo SENAI.



Com relação a segurança para o desempenho profissional, 39% responderam que se sentem mais ou menos seguros; 26,0% consideram-se plenamente seguros; 23,4% sentem muita segurança; 10,4% sentem pouca segurança; e 1,2% consideram-se com muito pouca segurança.



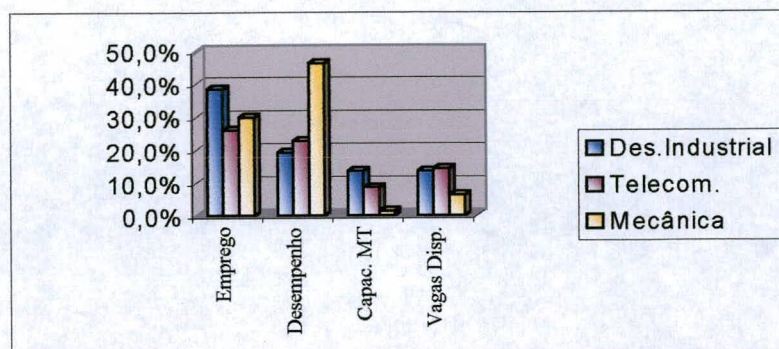


### 3.3. ANÁLISE E COMPARAÇÃO DOS RESULTADOS:

A seguir faremos a análise e a comparação entre os três cursos pesquisados ( gráficos 3.1.; 3.2.; 3.3.; e 3.4.) , referentes aos itens relacionados com o entendimento do termo “empregabilidade “; a responsabilidade pelo seu futuro profissional; percepção do mercado de trabalho quanto a chances de emprego ou trabalho e a definição de empregabilidade, etc.

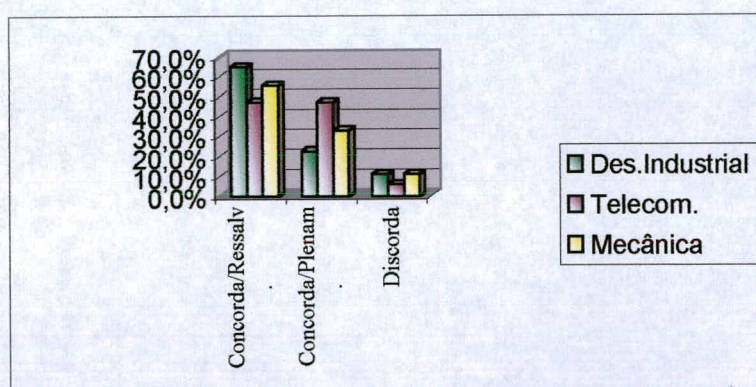
Quanto ao entendimento do termo empregabilidade, verificamos que a percepção dos alunos dos três cursos está correta, porque mesmo se eles estão considerando em primeiro lugar a conquista de um emprego, apontam como requisito necessário para isso, ter um bom desempenho. No entanto, verifica-se que são os alunos do curso de Mecânica os que consideram o desempenho como a condição mais importante para se ter empregabilidade.





**Fig.3.1. Empregabilidade**

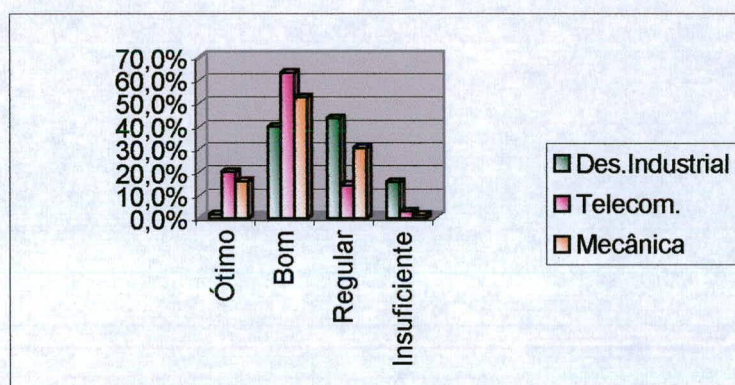
Quanto à responsabilidade com relação ao futuro profissional, notamos que mais ou menos 80% (somatória dos que concordam c/ ressalvas e concordam plenamente) dos alunos dos três cursos assumem essa responsabilidade e percebem a necessidade de procurarem aperfeiçoamento e constante atualização na carreira profissional que escolheram



**Fig. 3.2. Futuro Profissional**



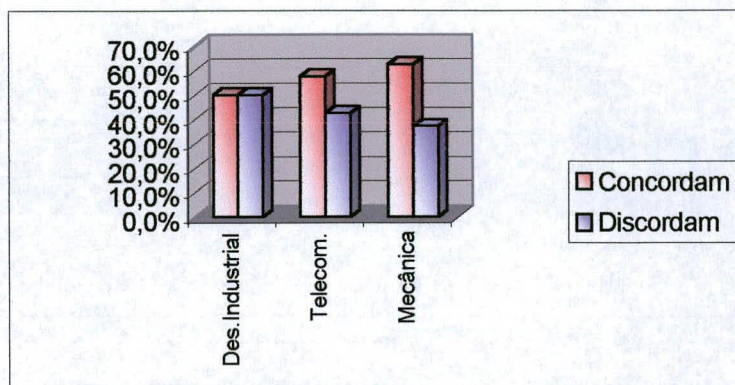
Quanto à percepção do mercado de trabalho em relação a chances de emprego ou trabalho, constatamos que mais da metade dos alunos dos cursos de Telecomunicações e Mecânica, o percebem como Bom, mas os alunos do curso de Desenho Industrial, percebem o mercado de trabalho como não muito promissor, já que uma porcentagem de 58,7% , o consideraram como regular e insuficiente.



**Fig. 3.3. Mercado de Trabalho**

Com relação a definição de Empregabilidade pelo autor Thomas A Case, verificamos que a maioria dos alunos dos cursos de Telecomunicações e Mecânica concordam com o autor; quanto ao curso de Desenho Industrial , a opinião dos alunos ficou dividida.

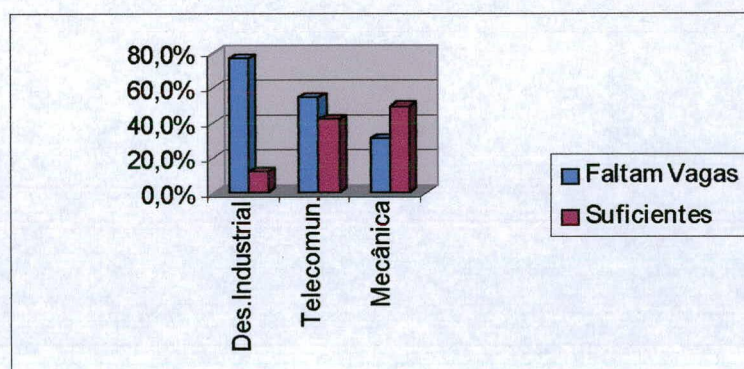




**Fig.3.4. Motivos falta vagas empregos**

Na sequência, faremos uma análise e comparação da opinião dos alunos dos três cursos ( gráficos 3.5.; 3.6.; 3.7.; e 3.8), referentes à quantidade de vagas de estágios e empregos, e os motivos que levam à diminuição das mesmas, retratando a visão dos alunos quanto ao mercado de trabalho.

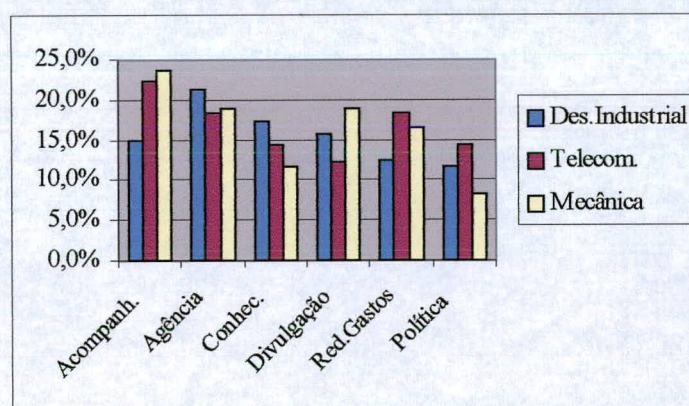
Quanto à quantidade de vagas de estágios ofertadas pelas Empresas, verificamos que os alunos dos cursos de Telecomunicações e Mecânica as consideram , como nem faltando e nem suficientes, mantendo-se um equilíbrio entre ambos, já os alunos do curso de Desenho Industrial ( 77%), as consideram como faltando , o que dificulta para eles o ingresso no mercado de trabalho.



**Fig. 3.5. Quantidade vagas estágios**



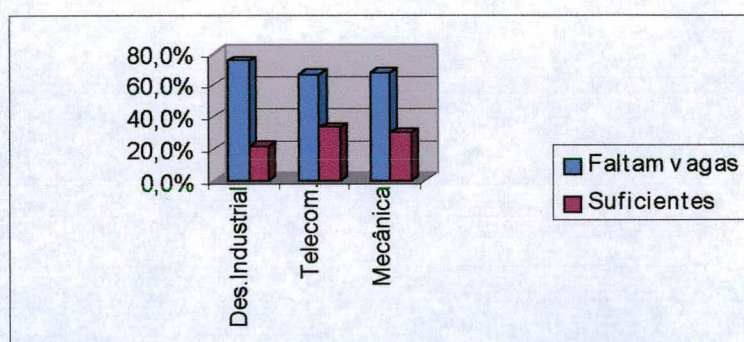
Em relação aos motivos da falta de vagas de estágios, verificamos que os alunos, consideraram a falta de acompanhamento e orientação , de forma mais intensiva e permanente, como o mais importante ; em seguida, apontam que a falta de um setor específico dentro do CEFET-PR, tipo de uma Agência de Emprego/Estágio , como o segundo mais importante motivo. Na sequência, eles consideraram também a falta de conhecimento por parte das Empresas do potencial humano do CEFET-PR; a falta de um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação dos seus cursos; a redução dos gastos com pessoal pelas Empresas e por fim , o descaso da política governamental com relação às empresas.



**Fig.3.6. Motivos falta vagas estágios**



Quanto à quantidade de vagas de empregos ofertadas pelas Empresas, verificamos que a opinião dos alunos de todos os cursos foram equivalentes e negativas, pois para uma média de 69,7%, elas estão faltando; somente 29,6% ( média), acham que as vagas podem ser consideradas suficientes.

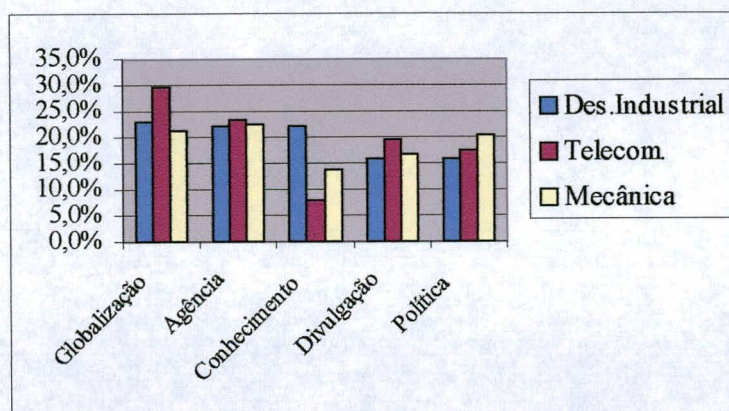


**Fig.3.7 – Quantidade vagas empregos**

Em relação aos motivos da falta de vagas de empregos, verificamos que os alunos consideraram que isso ocorre sobretudo pelo processo da globalização; como segundo mais importante motivo, culpam a falta de um setor específico dentro do CEFET-PR, tipo de uma Agência de Emprego/Estágio; e na sequência, eles consideraram também a falta de conhecimento por parte das Empresas do potencial humano do CEFET-PR, sendo os alunos do curso de Desenho Industrial os que mais enfatizaram esse ponto; a falta de um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação



dos seus cursos; e por fim culpam a política governamental com relação às empresas.



**Fig. 3.8. Motivos falta vagas empregos**

A seguir, mencionaremos os mecanismos de integração escola-empresa que são realizados atualmente pelo CEFET-PR e são de conhecimento dos alunos : 1-Edital de ofertas de estágio/emprego, divulgadas pela DIEEM / CEFET-PR; 2-Cadastramento e emissão de contratos de estágio junto a DIEEM/CEFET-PR; 3- Visitas técnicas/ microestágios em Empresas; 4- Cursos de curta duração extra-curriculares promovidos pela DIECE<sup>1</sup>/ CEFET-PR; 5-Orientação e esclarecimentos de dúvidas em relação as providências para ingresso no mercado de trabalho, através das estagiárias de psicologia da DIEEM/CEFET-PR, quando solicitado pelos interessados; 6-Programa Jovem Empreendedor – PROEM/CEFET-PR; 7- Disque CEFET-PR; 8-Programa de Acompanhamento de Egressos; e 9-Participação e desenvolvimento de Projetos Tecnológicos de interesse das empresas.

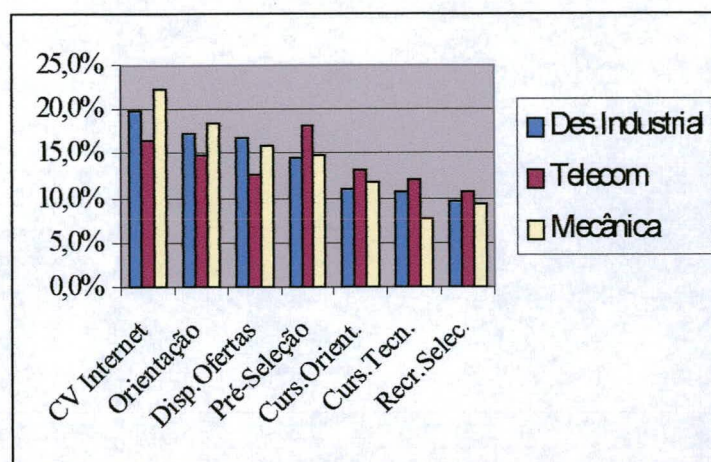
<sup>1</sup> DIECE – Divisão de Cursos de Extensão



Os mecanismos de integração escola-empresa sugeridos como os mais importantes para serem implantados no CEFET-PR, Unidade de Curitiba, a fim de auxiliá-los na profissão escolhida e no encaminhamento para o mercado de trabalho, foram, por ordem de prioridades:

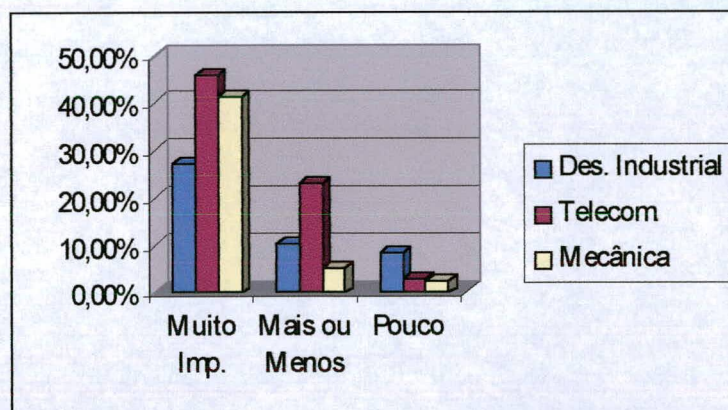
- 1-disponibilizar seus Curriculum Vitae via Internet às Empresas interessadas;
- 2- disponibilizar as ofertas de estágios e empregos pela Internet;
- 3- prestar auxílio e orientação aos alunos e ex-alunos de forma permanente e constante;
- 4- oferecer um serviço de apoio aos alunos, ex-alunos e empresas no sentido de fazer uma pré-seleção de candidatos, agilizando com isso o preenchimento das vagas existentes;
- 5- oferecer cursos de curta duração, via Internet aos alunos e ex-alunos versando os seguintes assuntos: Empregabilidade, Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Trabalho em Equipe, Negociação Comercial, Liderança, etc...;
- 6- oferecer cursos de curta duração, via Internet aos alunos e ex-alunos de atualização tecnológica de diversas áreas;
- 7- oferecer às empresas um serviço de recrutamento e seleção de candidatos para vagas de empregos, quando solicitados pelas mesmas.





**Fig.3.9. Implementação Mecanismos**

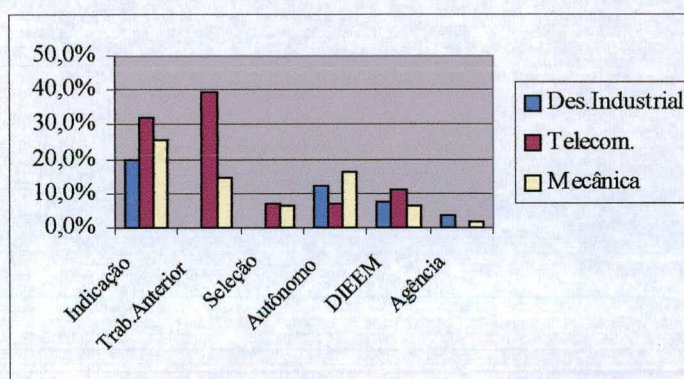
Com relação aos estágios , os alunos dos três cursos o consideraram muito importantes para a complementação e melhoria na formação profissional, e uma porcentagem pequena o consideraram mais ou menos importante e pouco importante.



**Fig. 3.10 – Estágio Formação Profissional**



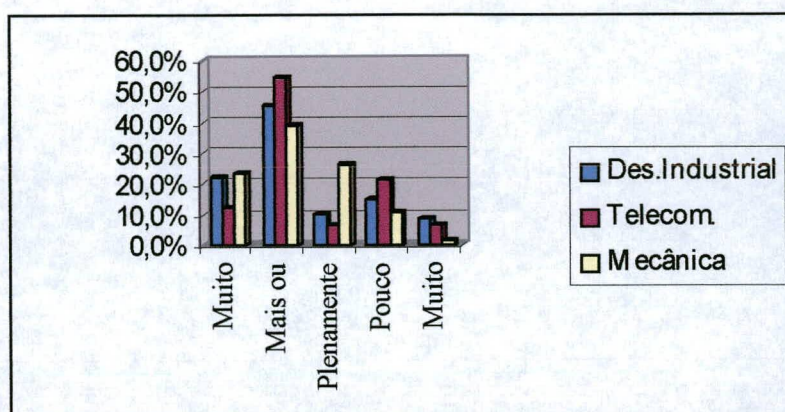
Quanto à forma que os alunos obtiveram o primeiro emprego/trabalho, verificamos que eles os conseguiram, na sua maioria, como opção mais destacada, através de indicação de amigos ou pessoas influentes, e como segunda opção, através de um estágio ou trabalho anterior. Somente com aproximadamente 10% dos alunos de todos cursos os conseguiram através da DIEEM do CEFET-PR, dado este muito preocupante e que confirma o interesse do presente trabalho, que visa fazer sugestões que possam ampliar a participação dessa Divisão nesta importante atividade, que é a busca de um primeiro emprego.



**Fig.3.11. Primeiro Emprego**

Com relação à segurança para o desempenho profissional, após a saída do CEFET-PR, como formados, constatamos que os alunos dos três cursos no geral se consideram com mais ou menos segurança no exercício da profissão, e somente um número maior de alunos do curso de Mecânica consideram-se plenamente seguros quanto ao seu futuro desempenho profissional.





**Fig. 3.12 . Desempenho Profissional**

Este conjunto de dados estatísticos , demonstrados através de gráficos, servirão de base e orientação para às conclusões e recomendações que serão apresentadas a seguir.

## CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Com as constantes mudanças nas condições da empregabilidade, tal como visto no Capítulo I , governos, instituições de ensino e empregadores têm a obrigação de preparar os trabalhadores do futuro para enfrentar novos cenários, onde o desemprego, aparece como cada vez mais inevitável. Por isso as instituições de ensino deverão repensar as suas formas de ensino e manter os currículos escolares atualizados e flexíveis às mudanças que estão ocorrendo no mundo do trabalho.

Isso exige que as universidades (produtoras de ciência e tecnologia), empresas privadas ( fabricantes e vendedoras de produtos e serviços) e o Poder Público ( regulador das relações econômicas e da ocupação do espaço) , interajam de forma mais intensa e integrada. Essa interação é a condição essencial para a competitividade e a independência nacionais no contexto de crescente internacionalização das relações econômicas e sociais.

Segundo KESSELS (1997, p.185) “um sistema escolar geral, eficiente, de alta qualidade, é um pré-requisito para a empregabilidade, definida como: *“condição daquele que, apesar das mudanças no mundo do trabalho, continua apto para nele permanecer”* . De fato, é difícil discordar que a formação , o apoio e a orientação dentro das

instituições de ensino são elementos estratégicos para o desenvolvimento profissional e pessoal dos alunos e dos ex-alunos sendo também fatores decisivos para construir a possibilidade de conseguir trabalho e a estabilidade no mercado.

A pesquisa de campo realizada com alunos dos 6<sup>os</sup>., 7<sup>os</sup> e 8<sup>os</sup> períodos dos cursos técnicos de Desenho Industrial, Mecânica e Telecomunicações<sup>1</sup>, revelou que há a necessidade de uma estrutura mais específica dentro do CEFET-PR para dar o apoio e as orientações necessárias para colocação dos alunos e ex-alunos no mercado de trabalho. Com efeito, a informação de que apenas 10% dos alunos encontram emprego via a DIEEM, é um fator indicador dessa necessidade. Por isso, a proposta desta dissertação é focalizar a busca de elementos, orientações e estratégias para a criação , dentro do CEFET-PR, de um setor específico , tipo uma Agência de Estágios e Empregos ou Consultoria, voltada para a colocação de alunos no mercado de trabalho.

A criação deste setor específico no CEFET-PR, buscaria entre outros objetivos, oportunizar aos alunos e ex-alunos da referida Instituição de Ensino uma melhor colocação profissional, sendo assessorado e orientado por um serviço que os auxilie a tornarem-se “empregáveis”,

---

<sup>1</sup> É possível que tais tendências sejam observadas também nos níveis superiores de educação do CEFET-PR, no entanto só uma pesquisa de campo pode confirmar esta hipótese.



neste ambiente competitivo mundial. Para as empresas, o setor irá facilitar o processo de recrutamento e seleção dos candidatos às vagas, encontrando alunos e ex-alunos já dentro do perfil desejado, sendo possível efetuar a indicação da “pessoa certa para o lugar certo”, evitando que as empresas fiquem no aguardo de pessoas interessadas, ou recorrendo informalmente a professores e coordenadores de cursos, no intuito de agilizar a procura dos alunos e ex-alunos do CEFET-PR para as vagas, na sua maioria, com urgência em serem preenchidas.

No capítulo II, mostramos que ligado à Gerência de Relações Empresariais, o CEFET-PR possui a Divisão de Estágios e Empregos (DIEEM), setor dedicado ao suporte administrativo para os todos os envolvido com os estágios. No entanto, ele é um setor de muitas atribuições , que ocupam muito o tempo dos funcionários, principalmente a atividade de visitas técnicas e microestágios de alunos às empresas, de acordo com solicitação das coordenações de curso. As atividades de apoio aos alunos são feitas porém de forma descontínuas e não constantes, dependendo do interesse e disponibilidade de cada aluno.

Essas insuficiências estão retratadas nas pesquisas apresentadas no Capítulo III. Elas se refletem sobretudo nas declarações dos alunos de que os motivos de faltas de vagas de estágios e empregos , ocorrem principalmente pela falta de acompanhamento e orientação , bem como pela falta de um setor específico dentro do CEFET-PR.

Da mesma forma, dentre os mecanismos que mais foram solicitados pelos alunos para implantação , destacamos a necessidade de prestar auxílio e orientação aos alunos e ex-alunos de forma permanente e constante.

De fato, com relação às empresas , não é feito um efetivo acompanhamento por parte da DIEEM das ofertas de estágios e empregos que são recebidas para divulgação aos alunos e ex-alunos, limitando-se o setor , após o recebimento das mesmas, a providenciar sua afixação em edital próprio, deixando os alunos e ex-alunos fazerem suas escolhas, o que gera alguns problemas , principalmente quanto ao perfil desejado pelas empresas, consultorias ou agentes.

Também a falta de um cadastro de alunos e ex-alunos mais completo, tipo curriculum vitae disponível para a escolha e seleção das empresas, dificulta bastante o processo de encaminhamento de candidatos às vagas, mais dentro do perfil desejado. Isso faz com que ocorra, em muitos casos, insatisfação da Unidade Concedente e do próprio candidato. Muitas empresas solicitam ao CEFET-PR indicar alunos específicos para as vagas, não querendo muitas vezes trabalhar com números grandes de candidatos, pois têm urgência no preenchimento das mesmas.

Quanto ao preenchimento das vagas de empregos , a DIEEM dispõe somente da relação nominal dos alunos formados com os seus dados pessoais, o que não ajuda muito as empresas e consultorias que vêm à procura de ex-alunos, pois a maioria já está trabalhando , ficando difícil o contato com eles em seus locais de trabalho.

A DIEEM possui na sua estrutura estagiárias de Psicologia para efetuar as orientações e esclarecimentos necessários aos alunos e ex-alunos, mas isso não é feito de forma contínua , constante e para todos. Esta prática depende do interesse e da necessidade de cada aluno e ex-aluno, pois os mesmos não vêem o setor como um aliado para auxiliá-los nesta caminhada tão importante de suas vidas.

A escolha de alunos para estágios e o repasse das bolsas auxílios são feitos pelas próprias empresas ou consultorias, devido a falta de uma estrutura financeira e contábil dentro do CEFET-PR para fazer este atendimento. E muitas empresas solicitam este serviço da instituição de ensino.

Assim, para que possa corrigir suas insuficiências , será necessário ao CEFET-PR implantar alguns mecanismos, que hoje não são oferecidos, tais como: manter uma equipe de profissionais preparados e permanentes , para efetuarem um trabalho externo, tipo marketing institucional , com o objetivo de efetuar o reconhecimento e a



captação de novas empresas, consultorias de RH, agentes de integração, em busca de vagas de estágios e empregos, parcerias e trocas de experiências.

Da mesma forma, cabe desenvolver um canal de comunicação constante com empresas, consultorias de RH, agentes de integração conveniados com o CEFET-PR, no sentido de mantê-los informados sobre todas as alterações que estão ocorrendo na Instituição (novos cursos, novas regras, novas parcerias, etc...), bem como estimular críticas e sugestões.

A implantação de um cadastro para consulta de alunos (mini curriculum vitae) e ex-alunos (curriculum vitae), onde constem seu perfil e todas as habilidades adquiridas ao longo de sua trajetória profissional, tornará o processo de procura por candidatos a emprego ou estágio pelas Empresas, Consultorias de RH e Agentes de Integração, mais ágil e eficiente. Da mesma forma, prestar auxílio e orientação permanente individual ou em grupo aos alunos e egressos quanto a elaboração de curriculum vitae, e a como ter um bom desempenho nas entrevistas, e dispor de informações e análises das tendências quanto ao mundo do trabalho, poderá certamente ajudar a alunos e ex-alunos encontrar em menor tempo possível, colocação no mercado de trabalho. Da mesma forma vale disponibilizar, no pátio externo do CEFET-PR e em locais de

grande fluxo de alunos, no mínimo 03 ( três) terminais para que os mesmos realizem seus cadastros, consultas quanto aos procedimentos para a realização do estágio, consultas de ofertas de estágios e empregos, solicitação de termos de compromissos, etc...

Pelo uso da Internet , poder-se-á disponibilizar para as Empresas, Consultorias de RH e Agentes de Integração , cadastros, pedidos de vagas de estágios e emprego, solicitação de termo de convênio, termo de contrato de estágios e outros serviços, bem como divulgar o potencial humano do CEFET-PR ( alunos e ex-alunos) através da disponibilidade de seus curriculum vitae (após as suas autorizações) .

Através de um efetivo acompanhamento das vagas de estágios e empregos existentes , e com o objetivo de preenchê-las no menor tempo possível, poder-se-á oferecer às Empresas um serviço de pré-seleção e indicação de alunos quando se tratar de ofertas de estágio, agilizando com isso o preenchimento das vagas ; da mesma forma, será possível oferecer um serviço de recrutamento e seleção de candidatos para vagas de empregos, inclusive com emissão de laudos, quando solicitado pelas mesmas.

Finalmente, tendo em vista as constantes mudanças do mundo do trabalho e a necessidade de manter alunos e ex-alunos atualizados,

deve-se oferecer cursos de curta duração de atualização tecnológica, versando sobre assuntos como Empregabilidade, Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Trabalho em Equipe, Negociação Comercial, Liderança Corporativa, e outros de interesse dos alunos e ex-alunos, inclusive via Internet.

Para que todos os mecanismos acima relacionados possam ser implementados, há a necessidade de disponibilizar uma estrutura financeira e contábil ( via FUNCEFET-PR ), com capacidade para administrar todo o processo de repasse dos valores das bolsas-auxílios das empresas aos alunos, pagamento do seguro de acidentes pessoais aos estagiários, cobranças das taxas de serviços prestados pela Agência do CEFET-PR, emissão de recibos de quitação e viabilizar a contratação de pessoas para formação de uma estrutura para início de todo o processo.

Transformar esta visão de futuro em realidade e fazer do CEFET-PR uma Instituição de Ensino preparada para os novos desafios que o mundo do trabalho, vem nos apresentando, não é uma tarefa muito fácil , pois é preciso em primeiro lugar ter pessoas preparadas, seguras de seu valor como profissionais e cidadãos que sintam orgulho e prazer no que fazem.



Da mesma forma supõe-se sobretudo, vontade política e capacidade de negociação entre os atores envolvidos, pois todos os processos inovadores sempre trazem resistências e dificuldades para implantação.

Assim, acreditamos que os resultados das pesquisas realizadas respondeu plenamente ao nosso questionamento constante na página 04 desta dissertação, ou seja: qual a percepção dos alunos com relação às possibilidades e limites atuais do mercado de trabalho e, também, da ação do CEFET-PR para auxiliá-los no processo de inserção nesse mesmo mercado ?

Da mesma forma, acreditamos que o tema desenvolvido na presente dissertação é bastante amplo, tendo muitas vertentes para serem exploradas.

E como uma das sugestões para ser desenvolvida no futuro, será interessante se fazer um estudo sobre as formas de recrutamento e seleção de alunos dentro das Instituições de Ensino para às vagas existentes nas empresas, consultorias de recursos humanos e agentes de integração.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AMBROSIO, Ubiratan D' – “Empregabilidade e o comportamento Humano: Proposta de uma ética”, In: CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.
- BASTOS, João Augusto S.L.A. – **A educação técnico-profissional – Fundamentos, Perspectiva e Prospectiva**, Brasília: Senete/MEC, 1991. *O papel dos centros tecnológicos na formação de docentes e alunos e sua vinculação com o setor produtivo*, Trabalho apresentado no IV Congresso de Educacion Tecnologica de Los Países do MERCOSUL, Montevideo, 4 a 6/11/96.
- CARVALHO, Hélio Gomes de, **Cooperação com Empresas: Benefícios para o Ensino**, Curitiba, Dissertação de Mestrado PPGTE/ CEFET-PR, 1997.
- CARVALHO, Luiz Carlos Ferreira – “Educação para o Trabalho : Novas Exigências de Aprendizagem”, In: CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.
- CASALI, Alípio – “Educação para o Trabalho- Conclusão”, In: CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.

CONFINDUSTRIA – “L’economia della globalizzazione fra crescita e sottosviluppo”, Centro Studi, 1996, mimeo.

CORTELLA, Mario Sergio – “Empregabilidade- Conclusão”, In: CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.

DE MASI, Domenico - **O Futuro do Trabalho: fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**, tradução de Yadyr A. Figueiredo, 4ª ed., Rio de Janeiro: José Olympio, Brasília – DF: Ed. Da UNB, 2000.

FONSECA, Celso Suckow da , **História do Ensino Industrial no Brasil**, Rio de Janeiro, Escola Técnica Nacional, 1962.

FRIGOTTO, Gaudêncio – “A Escola como Ambiente de Aprendizagem, In: CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.

GALVÃO, Jesus Belo – **Programação do Ensino e Desenvolvimento Econômico**, 5ª ed. Rio de Janeiro : Bloch S/A, 1968.

GAZIER, Bernard – “L’employabilité : brève radiographie d’un concept in mutation”, In: Sociologie du Travail, 1990.

HARBISON, Frederick H. – “Mão-de-obra e desenvolvimento econômico: Problemas e Estratégias”, In: PEREIRA, Luiz ( Org.) – **Desenvolvimento, Trabalho e Educação**, 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.



HINGEL, Murílio e outros – **LDB – Reflexões e caminhos: CNEC – o desafio da educação comunitária**, Brasília-DF, Eduções: INDEC, 1997.

HIRATA, Helena- **“O(s) mundo(s) do Trabalho”**. São Paulo, 1996, mimeo, texto apresentado no Seminário Educação e Empregabilidade.

HIRATA, Helena – “Da polarização das qualificações ao modelo da competência”, In: FERRETTI, Celso, RIBAS, Dagmar, MADEIRA, Felicia, FRANCO, M. Laura (org.) – **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação – Um debate multidisciplinar**, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

HOBBSAWM, E – **Nações e Nacionalismos desde 1760**, Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1990 e **A Era dos Extremos – O Breve Século XX ( 1914-1991)**, São Paulo: Companhia das Letras, 1996.

IZQUIERDO, Ivan – “Inteligência e Aprendizagem no Mercado de Trabalho”, In : CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.

KESSELS, Joseph W.M. – “A produtividade do conhecimento e o currículo corporativo, In: CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.

KUNZ, Ivanir – **“Modalidades Distintas na Relação Universidade / Empresa e suas características Específicas no Brasil”**, In: Monografias Premiadas no 1º Concurso de Monografia sobre a Relação Universidade/ Empresa, Curitiba: IPARDES : IEL-PR, 1999.

LEGISLAÇÃO DO CEFET-PR: Lei nº 6.545 de 30 de junho de 1978; Decreto nº 87.310 de 21 de junho de 1982; Decreto nº 87.415 de 19 de julho de 1982; Portaria nº 5 de 19 de janeiro de 1984, Curitiba: Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

MAFTUM, Abdala Radi – “Em busca da eqüidade”, In: HINGEL, Murilio e outros – **LDB – Reflexões e caminhos: CNEC – o desafio da educação comunitária**, Brasília-DF, Eduções: INDEC, 1997.

MANFREDI, Silvia Maria – “Trabalho, Qualificação e Competência Profissional – das dimensões conceituais e políticas”, In : **Educação & Sociedade**, Revista quadrimestral de ciência da Educação/ Centro de Estudos Educação e Sociedade- (Cedes) n.64/ Especial – Ano XIX, Campinas: CEDES, 1998.

MEGHNAGI, Saul – “A competência Profissional como tema de pesquisa”, In: **Educação & Sociedade**, Revista quadrimestral de ciência da Educação/ Centro de Estudos Educação e Sociedade- (Cedes) n.64/ Especial – Ano XIX, Campinas: CEDES, 1998.

MELLO, Diene Eire de – **Resgate histórico da Comissão Brasileiro-Americana de Educação Industrial – CBAI**, Monografia de Especialização PPGTE/CEFET-PR, Curitiba, 1996.

MINARELLI, José Augusto – **Empregabilidade- O caminho das pedras**, São Paulo: Editora Gente, 1995.

MONTOJOS, Francisco – **Ensino Industrial**, v.5 , Rio de Janeiro: CBAI, 1949.

NETO, Augusto Ferreira – “Por que a centralização?”, In: : HINGEL, Murilio e outros – **LDB – Reflexões e caminhos: CNEC – o desafio da educação comunitária**, Brasília-DF, Eduções: INDEC, 1997.

NETTO, Eden J. – **Revista Educação e Tecnologia** , p.13 n.3 Ano agosto/1998.

REVISTA EDUCAÇÃO & TECNOLOGIA – Periódico Técnico Científico semestral dos Programas de Pós-Graduação em Tecnologia dos CEFETs- PR/MG/RJ – ano 2, n 3, Curitiba: Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná, agosto 1998.

REVISTA DO CEFET-PR – Revista de divulgação interna e externa do CEFET-PR- novembro de 1994 – Curitiba: Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

REVISTA DO CEFET-PR – Revista de divulgação interna e externa do CEFET-PR- novembro de 1998 – Curitiba: Centro Federal de Educação Tecnológica do Paraná.

RIFKIN, Jeremy – **O Fim dos Empregos: o Declínio Inevitável dos Níveis dos Empregos e a Redução da Força Global de Trabalho**, tradução Ruth Gabriela Bahr, revisão técnica Luiz Carlos Merege – São Paulo: Makron Books, 1995.

ROPÉ, Françoise e TANGUY, Lucie ( Org.) – **Saberes e Competências- O uso de tais noções na escola e na empresa**, Campinas: Papirus, 1997.

SALGADO, Maria Uemberlina C. A. – **Formação Profissional e o Ensino de 2º Grau**, Cadernos CEDES, São Paulo, n.20 , jan. 1988.



SAVIANI, Demerval- “ A educação e o desafio das novas tecnologias”, In: FERRETTI, Celso, RIBAS, Dagmar, MADEIRA, Felicia, FRANCO, M.Laura (Org.) – **Novas Tecnologias, Trabalho e Educação – Um debate multidisciplinar**, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

SCHULTZ, Theodore W. – “ Educação como Investimento” – In: PEREIRA, Luiz (Org.), **Desenvolvimento, Trabalho e Educação**, 2ª ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1974.

SOCHACZEWSKI, Suzanna e LÚCIO, Clemente Ganz – “ Experiência de elaboração negociada de uma política de formação profissional” , In: **Educação & Sociedade**, Revista quadrimestral de ciência da Educação/ Centro de Estudos Educação e Sociedade- ( Cedes) n.64/ Especial- Ano XIX, Campinas: CEDES, 1998.

SPINK, Peter – “ Empregabilidade – Comentários a partir do Ensaio de Helena Hirata” , In: CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.

TEIXEIRA, José Emídio – “ A busca do Elo Perdido na Qualidade de Vida no Trabalho, In: CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.

TEIXEIRA, José Emídio e RIOS, Iaci – “ Projeto Rhodia de Desenvolvimento da Empregabilidade”, In: CASALI, Alípio, RIOS, Iaci, TEIXEIRA, José Emídio, CORETELLA, Mario Sergio ( Org.) – **Empregabilidade e Educação – Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**, São Paulo: EDUC, 1997.

## ANEXOS

## CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DO PARANÁ

Universidade Federal de Santa Catarina

Mestrado em Engenharia da Produção – Área: Midia e Conhecimento.

- Pesquisa para a Dissertação: **Empregabilidade e a Política de Estágios e Empregos: o caso do CEFET-PR.**

QUESTIONÁRIO

O presente questionário visa fazer uma pesquisa junto aos alunos dos cursos técnicos de 2º grau com o objetivo de colher maiores informações sobre como estes alunos estão percebendo o Mercado de Trabalho e os mecanismos de integração escola-empresa que estão sendo utilizados pelo CEFET-PR, bem como quais outros mecanismos que poderão ser implementados com a finalidade de contribuir de forma objetiva e participativa na melhoria do processo da empregabilidade. Em algumas questões você poderá assinalar mais de uma resposta, dependendo da sua opinião. O correto preenchimento e a devolução do referido questionário, irá nos permitir adotar novos mecanismos dentro das necessidades e anseios dos nossos alunos.

O referido questionário deverá ser devolvido para a Sra. Miriam A Ricetti no setor: Hotel Tecnológico ( ao lado do Deptº de Eletrônica). Maiores informações ou dúvidas favor contatar pelo fone: 310-4567 ( tarde e noite) e 338-4611 ( manhã) ou pelo e-mail: [mricetti@cefetpr.br](mailto:mricetti@cefetpr.br).

Curso: \_\_\_\_\_ Período: \_\_\_\_\_ Turno: \_\_\_\_\_

1- O que você entende por empregabilidade :

---



---



---



---

2- Com relação a afirmação : “ Você é o único responsável pelo seu futuro profissional “ :

(    ) concorda plenamente    (    ) concorda com algumas ressalvas  
(    ) discorda    (    ) outros : \_\_\_\_\_

3- Como você está percebendo o mercado de trabalho em relação a chances de emprego ou trabalho futuros em relação ao seu curso ?

(    ) ótimo    (    ) bom    (    ) regular    (    ) insuficiente

Justifique : \_\_\_\_\_

---



---



- 4- Você concorda com CASE, Thomas A. ( 1997) quando ele diz que :  
*“Empregabilidade é a capacidade de expandir as alternativas de obter trabalho e remuneração sem a preocupação de trabalhar com vínculos empregatícios “?*

(    ) Sim        (    ) Não

Qualquer que seja sua resposta explique porque : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 5- Com relação a quantidade de vagas de estágios ofertadas pelas Empresas, você acha que estão:

(    ) suficientes

(    ) faltando vagas para cumprimento do estágio obrigatório

(    ) Outros : \_\_\_\_\_

- 6- Se você respondeu que as **vagas de estágio** para o seu curso estão faltando , você atribui a isto:

(    ) falta de conhecimento por parte das Empresas do potencial humano do CEFET-PR, bem como das atribuições técnicas do seu curso;

(    ) falta de um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação do seu curso;

(    ) política governamental com relação às Empresas;

(    ) redução pelas Empresas de gastos com pessoal;

(    ) falta de um acompanhamento e orientação aos alunos de forma mais intensiva e permanente.

(    ) falta de um setor dentro do CEFET-PR específico , tipo de uma Agência de Emprego/ Estágio que venha a se preocupar somente com a captação de vagas e colocação dos alunos e ex-alunos no Mercado de Trabalho

(    ) Outros: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

- 7- Com relação a quantidade de vagas de empregos ofertadas pelas Empresas, você acha que estão:

(    ) suficientes

(    ) faltando vagas , dificultando o ingresso no mercado de trabalho

(    ) Outro : \_\_\_\_\_

- 8- Se você respondeu que as **vagas de emprego** para o seu curso estão faltando, você atribui a isto:

(    ) falta de conhecimento por parte das Empresas do potencial humano do CEFET-PR;

(    ) falta de um trabalho mais intensivo do CEFET-PR na divulgação do seu curso;

(    ) política governamental com relação às Empresas;

(    ) novos “ nichos “ de mercado e exigências das empresas, devido ao processo da globalização;

- (    ) falta de um setor dentro do CEFET-PR específico , tipo de uma Agência de Emprego/ Estágio que venha a se preocupar somente com a captação de vagas e colocação dos alunos e ex-alunos no Mercado de Trabalho;
- (    ) outros : \_\_\_\_\_
- 

9- Quais dos mecanismos de integração escola-empresa abaixo relacionados que você conhece ou já utilizou?

- (    ) Visitas técnicas/ microestágios em Empresas
- (    ) Hotel Tecnológico
- (    ) Disque CEFET-PR
- (    ) Edital de Ofertas Estágio/Emprego divulgadas pela DIEEM/ CEFET-PR
- (    ) Cursos de Curta Duração Extra-Curriculares promovidos pela DIECE/ CEFET-PR.
- (    ) Cadastramento e Emissão de Contrato de Estágio junto a DIEEM/CEFET-PR.
- (    ) Orientação e esclarecimentos de dúvidas em relação as providências para ingresso no mercado de trabalho , através das estagiárias de psicologia da DIEEM/ CEFET-PR.
- (    ) Participação e desenvolvimento de Projetos Tecnológicos de interesse das Empresas.
- (    ) Programa Egressos
- (    ) Outros : \_\_\_\_\_

10-Quais dos mecanismos abaixo relacionados você acha que deveriam ser implementados para auxiliá-lo na sua futura profissão ?

- (    ) disponibilizar as ofertas de estágios e empregos pela Internet
- (    ) disponibilizar seu Curriculum Vitae via Internet às Empresas interessadas
- (    ) Oferecer um serviço de apoio aos alunos, ex-alunos e empresas no sentido de fazer uma pré-seleção de candidatos, agilizando com isso o preenchimento de vagas existentes;
- (    ) Oferecer cursos de curta duração, via Internet aos alunos e egressos versando os seguintes assuntos: Empregabilidade, Relacionamento Interpessoal, Comunicação, Trabalho em Equipe , Negociação Comercial, Liderança Corporativa, etc....
- (    ) Oferecer cursos de curta duração, via Internet aos alunos e egressos de atualização tecnológica de diversas áreas;
- (    ) Prestar auxílio e orientação aos estudantes e egressos quanto: elaboração de curriculum vitae, dicas para ter um bom desempenho nas entrevistas com as empresas e informações e tendências do mercado de trabalho;
- (    ) Oferecer às Empresas um serviço de recrutamento e seleção de candidatos para vagas de empregos , quando solicitado pelas mesmas;

( ) Outros: \_\_\_\_\_

---

---

---

11-O estágio ou os estágios realizados durante o curso foram importantes na sua formação profissional ?

( ) muito ( ) mais ou menos ( ) pouco  
( ) muito pouco ( ) não estagiei

12-Como você conseguiu o primeiro emprego/trabalho ?

( ) comecei como autônomo; ou comecei numa empresa da família; ou montei uma empresa própria;

( ) consequência de um estágio ou trabalho anterior;

( ) seleção por concurso ou testes seletivos;

( ) indicação de amigos ou de pessoas influentes;

( ) através da DIEEM do CEFET-PR;

( ) através de uma Agência de Empregos ou Consultorias de Recursos Humanos.

( ) Outros : \_\_\_\_\_

13-Ao sair da Escola , você se sentirá seguro para o desempenho profissional ?

(    ) plenamente                      (    ) muito                      (    ) mais ou menos  
(    ) pouco                              (    ) muito pouco



## CURSOS OFERTADOS NO CEFET-PR

### EDUCAÇÃO SUPERIOR

#### Pós-Graduação: Doutorado, Mestrado e Especialização

##### - Doutorado:

Engenharia Elétrica e Informática Industrial com áreas de concentração em: a) Engenharia Biomédica; b) Informática Industrial; c) Telemática.

##### - Mestrado:

- Engenharia Elétrica e Informática Industrial com áreas de concentração em:

a) Engenharia Biomédica; b) Informática Industrial; c) Telemática.

- Mestrado em Tecnologia com áreas de concentração em:

a) Educação Tecnológica; b) Inovação Tecnológica.

##### - Especialização:

- Engenharia de Segurança do Trabalho; b) Gerência da Engenharia de Manutenção; c) Gerenciamento de Obras; d) Engenharia de Software; e) Teleinformática e Redes de Computadores; f) Tecnologia Digital; g) Informática na Educação; h) Automação Inteligente; i) Comunicação por Fibra Ótica; j) Engenharia de Produção; k) Desenvolvimento de Produtos Eletrônicos auxiliado por Computador; l) Tecnologia Mecânica com ênfase em Processos Industriais; m) Projetos Mecânicos auxiliados por Computador; n) Metodologia do Ensino Tecnológico; o) Inovação Tecnológica.

da

**Graduação:** Cursos de Tecnologia, Cursos na área de Engenharia, Ciências Agrárias, Ciências Exatas e Ciências Humanas.

### **UNIDADE DE CURITIBA**

1- Engenharia Industrial Elétrica: ênfases em Eletrotécnica Eletrônica/

Telecomunicações; 2- Engenharia Industrial Mecânica 3- Engenharia de Produção Civil; 4- Tecnologia em Eletrônica: modalidades em Automação de Processos Industriais e em Comunicações; 5- Tecnologia em Eletrotécnica: modalidades em Automação em Acionamentos Industriais e em Gestão Comercial; 6- Tecnologia em Mecânica: modalidades em Mecatrônica e em Gestão da Manufatura; 7- Tecnologia em Química Ambiental: modalidade Controle e Aproveitamento de Resíduos; 8- Tecnologia em Construção Civil: modalidade Concreto; 9- Tecnologia em Informática: modalidade Teleinformática; 10- Tecnologia em Móveis: modalidade Projeto de Móveis; 11- Tecnologia em Artes Gráficas: modalidade Projeto Gráfico; 12- Tecnologia em Radiologia: modalidade Radiodiagnóstico; 13- Curso de Formação de Professores: Programa Especial de Formação Pedagógica de docentes para as disciplinas do currículo do ensino fundamental, do ensino médio e da educação profissional em nível médio, obedecendo a Resolução nº 2 de 1997, do Conselho Nacional de Educação.

### **UNIDADE DE CAMPO MOURÃO**

- 1-Tecnologia Ambiental: modalidade Meio Urbano;
- 2-Tecnologia em Alimentos: modalidade Industrialização de Grãos,  
Cereais e Amidos;
- 3-Tecnologia em Construção Civil: modalidade Materiais de Construção.

### **UNIDADE DE CORNÉLIO PROCÓPIO**

- 1-Tecnologia em Eletrotécnica: modalidade Automação em Acionamentos  
Industriais;
- 2-Tecnologia em Mecânica: modalidade Manutenção;
- 3-Tecnologia em Informática: modalidade Sistemas de Informação.

### **UNIDADE DE MEDIANEIRA**

- 1-Tecnologia em Alimentos: modalidades em Industrialização de  
Laticínios e em industrialização de carnes;
- 2-Tecnologia Ambiental: modalidade Resíduos Industriais;
- 3-Tecnologia em Eletromecânica: modalidade Operação e Manutenção I  
Industrial;
- 4-Tecnologia em Informática: modalidade Sistemas de Informação.



**UNIDADE DE PATO BRANCO**

- 1-Administração;
- 2-Agronomia;
- 3-Ciências Contábeis;
- 4-Licenciatura em Matemática;
- 5-Tecnologia em Química Industrial: modalidade Processos Agroindustriais;
- 6-Tecnologia em Construção Civil: modalidade Gerência de Obras;
- 7-Tecnologia em Eletromecânica: modalidade Manutenção Industrial;
- 8-Tecnologia em Eletrônica: modalidade Automação de Processos Industriais;
- 9-Tecnologia em Informática: modalidade Sistemas de Informação.

**UNIDADE DE PONTA GROSSA**

- 1-Tecnologia em Alimentos: modalidade Industrialização de Laticínios;
- 2-Tecnologia em Eletrônica: modalidade Automação de Processos Industriais;
- 3-Tecnologia em Mecânica: modalidade Processos de Fabricação